

PARECER JURÍDICO - Orientações

Rebaixamento de Função – com manutenção do mesmo nível salarial - Cargo de Confiança

O cargo de Diretor Técnico ou Diretor Clínico é considerado de “confiança” da administração do hospital, nos termos do artigo 62, II, da C.L.T. .

O rebaixamento de função, seja em decorrência de eliminação de cargos motivada por reajustamento ou adequações de funções na empregadora, ou seja para indireta punição disciplinar do trabalhador, **não é admitida pela legislação trabalhista.**

Conforme dispõe o **artigo 468 da C.L.T.:**

“Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento (gn) e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (gn)”.

Da leitura do indigitado dispositivo legal, extrai-se a conclusão de que qualquer alteração contratual prejudicial ao empregado é nula.

Assim, entende-se que o rebaixamento de função em razão de reestruturação de cargos da empresa, ainda que com a manutenção do mesmo salário, traz um prejuízo moral evidente ao empregado, não sendo admitido nem mesmo por mútuo consentimento. Isto porque o empregado rebaixado de função ficará, ainda que de maneira indireta, normalmente exposto a uma situação vexatória, humilhante perante seus colegas de trabalho e em especial de seus ex-subordinados, quando exerceu, por exemplo, em considerável período, cargo de chefia ou de diretoria.

Se a permanência no cargo de Chefia ou de Diretoria deu-se em período extenso, a situação requer atenção ainda maior.

O rebaixamento de função do empregado que apresentou desempenho negativo é vedado pela legislação trabalhista, sendo nulo de pleno direito, não só com fundamento no artigo 468 da CLT, mas também no artigo 9º da referida CLT.

Por conseguinte, na hipótese do empregado ser rebaixado de função este poderá pleitear judicialmente a indenização por danos morais, pelo constrangimento pessoal, pela humilhação, em ver-se destituído de cargo de nível superior, podendo alegar a *ocorrência de um ato indireto de punição*, ao invés de ser demitido normalmente.

O empregado ao ser rebaixado de cargo, também poderá, como alternativa, postular judicialmente a rescisão indireta do contrato de trabalho, alegando falta grave do empregador (CLT, artigo 483).

Esse entendimento é consubstanciado em registros jurisprudenciais e com base em decisões análogas, ora destacadas:

“QUALIFICAÇÃO CONTRATUAL. CARGO TÉCNICO. REBAIXAMENTO DE FUNÇÕES. DIMINUIÇÃO MORAL. A qualificação exata do empregado mede-se pelo efetivo exercício de um mister, nenhuma influência desempenhando o rótulo que se lhe atribua. Distingue-se o cargo técnico pela especialização das suas funções, ausência de autoridade e representação dos interesses patronais, além de se não referir a guarda de haveres. Constitui lesão ao ajuste laboral a alteração das funções habitualmente exercidas pelo empregado, com evidente diminuição moral deste. A manutenção na estrutura salarial de cargos comissionados da empresa da função exercida pela reclamante há mais de vinte anos impede, subjetivamente quanto a esta, seja-lhe conferida nova atividade de nomenclatura diversa, em situação de inferioridade técnica na escala de cargos, ainda que mascarada por pequeno acréscimo patrimonial, a fim de assegurar a estabilidade econômica em detrimento da diminuição moral e profissional da prestadora de serviço. A legislação trabalhista, na sua essência, não preserva apenas a estabilidade econômica do trabalhador, mas sua dignidade e integridade profissional, pois do contrário o diploma consolidado não seria uma concitação jurídica para reduzir o desequilíbrio das partes na relação de emprego. Incidência dos artigos 9º e 468 da CLT. Recurso conhecido e provido”. (PROC. Nº TST-RR-562.158/1999.3 – ACÓRDÃO - 1ª Turma – Relator Juiz Convocado VIEIRA DE MELLO FILHO - DJ 08/08/2003).

“RESCISÃO INDIRETA. REBAIXAMENTO FUNCIONAL. Empregada qualificada, portadora de nível superior e detentora de cargo a ele inerente, que sofre, injustificadamente, rebaixamento funcional, a despeito de não reduzido seu salário, tem direito à rescisão do contrato de trabalho, pela via oblíqua, porquanto o ato patronal traduz ofensa à dignidade funcional que possui, também, considerável valor ético e moral. Ref.: En. 51/TST Art. 76, CLT DL 2335/87 Lei 7789/89 Art. 7º, IV e V, CF/88”. (RO 13061/91 – TRT 3ª Reg. - 1ª Turma – Relator Juiz Renato Moreira Figueiredo – DJMG 25.09.92).

Entende-se, no entanto, que a empregadora não estará infringindo a legislação trabalhista, e conseqüentemente não estará ferindo a moral do trabalhador, somente se este estava investido na função ou cargo de confiança em caráter provisório, podendo sim, nesse caso, retornar à sua função primitiva, se restar caracterizado qualquer prejuízo.



Dr. Gerson Rodrigues - Dr. Luiz Eduardo Ferrari
 Av. Antártico, 464 – Jd. do Mar – S. B. Campo – S.P
 CEP: 09726-150 - Tel. 4362-4752 / Cel. 9- 9987-0993
e-mail: contato@rf-associados.adv.br
Site: www.rf-associados.adv.br

Dez/2012
