Tendo em vista a notificação enviada pela CODEVASF, venho apresentar tempestiva manifestação, fazendo-a sob os seguintes fundamentos:

 Inicialmente, deve ser respeitado o prazo decadencial de que trata o art. 54 da Lei de Processo Administrativo:

 Art. 54. O direito da Administração de anular os atos administrativos de que decorram efeitos favoráveis para os destinatários decai em cinco anos, contados da data em que foram praticados, salvo comprovada má-fé.

Defende-se a necessidade de que seja garantido e respeitado o direito adquirido, de que trata o art. 5º, XXXVI da CF/88, na medida em que a decisão de revogação das Resoluções nºs 186 de 06/3/2008 e 475 de 06/7/2016 só pode atingir aos contratos de trabalho firmados após a publicação de nulidade de referidas normas, sob pena de violação ao princípio da segurança jurídica.

A revogação das Resoluções nºs 186 de 06/3/2008 e 475 de 06/7/2016, ao contrário do que pretende a Codevasf, não podem suprimir ou limitar o direito dos atuais empregados de incorporar a gratificação de função, na forma estabelecida nos Regulamentos até então vigentes.

Nos termos do artigo 468, caput, da CLT (Decreto-Lei 5.452, 1º de maio de 1943), vigente quando da admissão dos substituídos, os empregados não podem ser prejudicados por alterações unilaterais nos contratos de trabalho:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O princípio da estabilidade financeira, cuja interpretação resulta na Súmula 372 do TST, encontra amparo também no art. 7º, VI, da Constituição Federal de 1988.

A jurisprudência do TST consolidada na Súmula 372, I, do TST, portanto, é justamente decorrente da interpretação da garantia trabalhista constante do caput do art. 468 da CLT e do princípio da irredutibilidade salarial, garantido no art. 7º, VI, da CF/88.

E nesse sentido, as alterações no artigo 468 da CLT advindas da Reforma Trabalhista, fruto do golpe de 2016, apenas atingem aos contratos de trabalho posteriores à vigência da norma, assim como a nulidade de direitos previstos em regulamento interno da empresa apenas atingem aos contratos de trabalho iniciados após sua revogação.

Tal entendimento é ratificado pela Súmula 51, I do C. TST, sendo uníssona a jurisprudência de que os regulamentos internos, que revoguem ou alterem vantagens, apenas e tão somente atingirão os admitidos após a revogação ou alteração do regulamento:

“Súmula nº 51 do TST. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

 I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973).”

Ou seja, as regras que compõem o regulamento da empresa aderem aos contratos individuais dos empregados. Dessa forma, o direito à incorporação da gratificação é vantagem que se integrou ao contrato de trabalho, de modo a preservar o princípio da estabilidade financeira.

No mesmo sentido é o art. 24 do Decreto Lei nº 4.657 de 1942:

Art. 24. A revisão, nas esferas administrativa, controladora ou judicial, quanto à validade de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa cuja produção já se houver completado levará em conta as orientações gerais da época, **sendo vedado que, com base em mudança posterior de orientação geral, se declarem inválidas situações plenamente constituídas**. (Incluído pela Lei nº 13.655, de 2018) (Regulamento)

Parágrafo único. Consideram-se orientações gerais as interpretações e especificações contidas em atos públicos de caráter geral ou em jurisprudência judicial ou administrativa majoritária, e ainda as adotadas por prática administrativa reiterada e de amplo conhecimento público.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região tem firme entendimento no sentido de que *as normas expedidas pelo empregador, quando benéficas, incorporam-se aos contratos de trabalho de seus empregados*, razão pela qual alterações *consistentes na impossibilidade de*

*incorporação de gratificação após o exercício de função de confiança por determinado lapso de tempo*, *não alcança os substituídos, admitidos que foram em momento anterior à citada alteração,* de modo que a revogação da norma só atinge aos contratos de trabalhos firmados em data posterior à tal ato.

Exemplo de decisões nesse exato sentido são as que foram proferidas aos autos dos processos nº 0001646-12.2017.5.10.0013 (acórdão publicado em 11/09/2023), 0001521-59.2017.5.10.0008 (acórdão publicado em 12/04/2019) e 0000084-23.2021.5.10.0014 (publicado em 30/08/2021).

Vale dizer que o último processo citado é da CONAB, empresa pública dependente do tesouro tal como é a Codevasf. O caso em todo se assemelha ao presente, já que também discute revogação de norma interna que garante direito à percepção de gratificação de função pelo TCU.

Nesse sentido, **REQUER a manutenção do direito à percepção de incorporação de gratificação de função, recebida de boa-fé por ato do empregador, ao longo destes anos, mantendo-se incólumes as normas trabalhistas mais benéficas já incorporadas ao patrimônio jurídico do empregado.**