



**INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR  
PRESIDENTE TANCREDO DE ALMEIDA NEVES**

**CARLA TRINDADE DOS ANJOS SILVA**

**ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**SÃO JOÃO DEL-REI**

**2013**

CARLA TRINDADE DOS ANJOS SILVA

## **ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Instituto de Ensino Superior “Presidente. Tancredo de Almeida Neves” – IPTAN – como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel, sob a orientação do Prof. Fulvio Jacowson Gomes.

SÃO JOÃO DEL-REI

2013

CARLA TRINDADE DOS ANJOS SILVA

## ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Instituto de Ensino Superior "Pres. Tancredo de Almeida Neves" – IPTAN – como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel.

## COMISSÃO EXAMINADORA

---

**Professor:** Fulvio Jacowson Gomes

---

**Professor:** Karina Cordeiro Teixeira

---

**Professor:** Matheus Bevilacqua Campelo Pereira

A Deus, por tudo, porque sem Ele não  
tinha chegado até aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

A minha mãe e aos meus irmãos que sempre, de forma incondicional, estiveram ao meu lado nesta caminhada.

Ao meu esposo e filho que souberam me compreender nos momentos em que estive ausente buscando meu objetivo.

Ao meu orientador, que me conduziu para o objetivo.

## RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade abordar as alterações do contrato de trabalho, ou seja, diz respeito às alterações de suas condições e cláusulas. Sua importância no sistema jurídico trabalhista é justificada pelo fato de que eventuais alterações atingem, direta ou indiretamente, positiva ou negativamente, a esfera jurídica do empregador e do trabalhador. O instituto das alterações do contrato de trabalho é construído com base em regras gerais, não havendo no sistema jurídico um conjunto taxativo de hipóteses lícitas de alterações contratuais. Em geral, as questões são debatidas, analisadas e definidas com base no princípio da inalterabilidade lesiva do contrato de trabalho. No entanto, é necessário promover o aprofundamento da questão, a fim de facilitar o entendimento de quando uma alteração é considerada juridicamente lícita ou ilícita.

**Palavras-Chave:** alteração do contrato de trabalho; ilicitude; contrato de trabalho; direito do trabalho.

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| INTRODUÇÃO.....  | 7  |
| 1 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS .....   | 8  |
| 1.1 Histórico do direito e do contrato de trabalho.....                              | 8  |
| 1.2 Surgimento e evolução do direito do trabalho no mundo.....                       | 8  |
| 1.3 Surgimento e evolução do direito do trabalho no Brasil.....                      | 10 |
| 1.4 Origens e características do contrato de trabalho.....                           | 11 |
| 1.5 Empregado e empregador: elementos essenciais do contrato de trabalho.....        | 12 |
| 2 CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES SOBRE AS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS OBJETIVAS.....          | 14 |
| 2.1 Princípios aplicáveis às alterações contratuais objetivas.....                   | 15 |
| 2.1.1 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva.....                           | 16 |
| 2.1.2 Princípio do direito de resistência do direito – <i>Jus Resistentiae</i> ..... | 17 |
| 2.1.3 Princípio do <i>Jus Variandi</i> empresarial.....                              | 17 |
| 2.2 Alterações objetivas qualitativas.....   | 19 |
| 2.3 Alterações objetivas quantitativas.....  | 20 |
| 2.4 Alterações objetivas circunstanciais.....  | 21 |
| 2.5 Alterações contratuais subjetivas.....   | 22 |
| 3 EFEITOS DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....                                  | 23 |
| 3.1 Alterações contratuais favoráveis.....   | 23 |
| 3.2 Alterações contratuais desfavoráveis.....  | 23 |
| 3.3 Possibilidade de retorno do empregado a função anterior (reversão).....          | 29 |
| 3.4 Possibilidade de rescisão indireta pelo empregado.....                           | 30 |
| 3.5 Procedimento para despedida indireta – direitos dos empregados.....              | 31 |
| 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....  | 34 |
| REFERÊNCIAS.....   | 36 |

## INTRODUÇÃO

O tema desta monografia aborda as alterações do contrato de trabalho, ou seja, diz respeito às alterações de suas condições e cláusulas. Sua importância no sistema jurídico trabalhista é justificada pelo fato de que eventuais alterações atingem, direta ou indiretamente, positiva ou negativamente, a esfera jurídica do empregador e do trabalhador.

Esta monografia se divide em três capítulos, a saber:

No primeiro capítulo abordaremos as questões históricas do direito do trabalho. Apontaremos o surgimento e as evoluções das relações laborativas e, sua posterior conversão em contrato de trabalho. Em seguida, traremos a tona o nascer e a evolução deste ramo do direito no ordenamento jurídico pátrio. Demonstraremos, também, neste capítulo, as características do contrato de trabalho e os elementos essenciais desta relação jurídica, o empregado e empregador.

No segundo capítulo trataremos sobre as considerações preliminares sobre as alterações contratuais objetivas. Apresentaremos os princípios aplicáveis à inalterabilidade contratual lesiva, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, o princípio do direito de resistência – *jus resistentiae* – e o princípio do *jus variandi*. Descreveremos as alterações objetivas quanto a sua classificação em qualitativas, quantitativas e circunstâncias. Por fim, neste capítulo, serão abordadas as alterações contratuais subjetivas.

No terceiro capítulo, discutiremos o objetivo de nosso trabalho que é apontar as alterações contratuais: favoráveis ou desfavoráveis e sua implicação na relação jurídica do contrato de trabalho. Na mesma direção no que se refere às alterações, apresentaremos os institutos da reversão, rescisão direta e despedida indireta. Apontando, também, suas implicações no contrato de trabalho. O nosso objetivo com este trabalho é fazer uma análise das implicações acerca das alterações, acima apontadas, no contrato de trabalho.

## 1 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS

### 1.1 Histórico do direito e do contrato do trabalho

O Direito do Trabalho é um dos ramos do direito que rege as relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas. Tendo como ideal tutelar o trabalho subordinado e condições semelhantes. Pode se afirmar que o Direito do Trabalho é um ramo que engloba regras, princípios e instituições que visam proteger as relações de trabalho subordinado, bem como assegurar que os trabalhadores tenham melhores condições sejam elas sociais e de trabalho (MARTINS FILHO, 2008, p. 16).

Ainda segundo Martins (2006, p. 5), foi em 1848 com a Revolução Francesa que foi reconhecido o primeiro dos direitos sociais e econômicos, qual seja o direito ao trabalho, onde o Estado tinha por obrigação fornecer recursos ao desempregado, para que ele pudesse promover o seu próprio sustento. Pode se afirmar que, a Revolução Industrial foi a principal responsável pelo desenvolvimento do Direito do Trabalho e do contrato de trabalho. Momento este que transformou o trabalho em emprego.

### 1.2 Surgimento e evolução do direito do trabalho no mundo

A origem da palavra trabalho ainda faz surgir muita polêmica. No grego a palavra trabalho é conhecida como *èrgon*, já no inglês é representada pela palavra *work* que significa: obra, labor, esforço entre outras. À raiz indo-européia *werg* atribui-se o significado de trabalho a uma idéia ou ação produtiva (FERRAZ, [2010]).

Segundo Baraúna (2009) ainda prevalece o entendimento de que a o termo trabalho provém do latino *tripalium*, que era um objeto de martírio, tortura, composto de três paus, alguns até possuíam pontas de ferro, e os agricultores aproveitam dessa ferramenta como instrumento de trabalho e batiam as espigas de trigo ou de milho e também o linho, como forma de facilitar o trabalho deles.

Às vezes este *tripalium* funcionava também como uma canga, a qual era posta sobre os animais, constituído de cavalete de pau, também usado para aplicar ferraduras nos cavalos. Tempo depois, ganhou o significado de sofrimento, fadiga, encargo, e logo após, passou a ter o sentido de trabalhar, labutar (FERRAZ, [2010]).

No século XIX, ocorreram fatos, que propiciaram o surgimento do direito do trabalho. Dentre eles o marco principal é a Revolução Industrial, momento histórico em houve a mecanização do trabalho humano em diversos setores importantes da economia. O Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a progredir com o surgimento da Revolução Industrial.

Foi com o fim da Primeira Guerra Mundial, que teve início o movimento denominado constitucionalismo social, foi nessa época que houve uma significativa mudança nas constituições de alguns países com a inclusão de leis trabalhistas que visassem proteger os direitos sociais e fundamentais.

De acordo com Nascimento (2007), a Constituição do México de 1917 foi à primeira Constituição do mundo a díspar sobre o Direito do Trabalho, estabelecendo em seu artigo 123 a jornada diária de 8 horas de trabalho, limitando a jornada noturna em 7 horas, sendo vedado o trabalho dos menores de 12 anos, e limitando a jornada dos menores de 16 anos a 6 horas de trabalho, bem como:

[...] o descanso semanal remunerado, a proteção à maternidade, o direito ao salário mínimo, à igualdade salarial, à proteção contra acidentes no trabalho, direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais. A segunda constituição foi a da Alemanha de 1919, considerada a base das democracias sociais. Esta disciplina a participação dos trabalhadores nas empresas, a criação de um direito unitário do trabalho, o direito a um sistema de seguros sociais, o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho e a representação dos trabalhadores na empresa Em 1927 surge a Carta Del Lavoro, a qual foi base dos sistemas políticos corporativistas, que serviu de inspiração para Portugal, Brasil e Espanha, tendo como princípio a intervenção do Estado na ordem econômica, o controle do direito coletivo do trabalho e, em contrapartida, a concessão de, por lei, de direitos aos trabalhadores. (NASCIMENTO, 2007, p. 45).

A evolução do Direito do Trabalho desenvolveu-se em quatro fases principais: a fase da formação, da intensificação, da consolidação e da autonomia.

A primeira fase que é a de formação teve início na Inglaterra especificamente no início do século XIX, a Lei de *Peel* surgiu para regular normas que visassem à proteção dos menores trabalhadores, esse diploma legal inglês fixava algumas restrições em relação ao trabalho do menor, como por exemplo: a proibição do trabalho noturno (BARROS, 2011).

A segunda fase que é da intensificação teve início entre 1848 a 1890, foi neste período que ocorreu o Manifesto Comunista, que teve também a instauração da liberdade de sindicalização (GOMES; GOTTSCHALK, 2006, p. 4).

A terceira fase que é a consolidação prolongou-se de 1890 a 1919. O que marcou nesse período foi a Conferência de Berlim em 1890 e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* que significa “carta solene dirigida pelo papa ao clero do mundo católico” em 1891 na época do Papa Leão XIII. Foi neste documento que o Papa pediu as classes dirigentes mais atenção em relação à questão social (DELGADO, 2009, p. 89).

A quarta e última fase que é a autonomia do Direito do Trabalho, teve início em 1919, momento em que ocorreu o fim da Primeira Grande Guerra e estendendo-se às décadas seguintes do século XX. Foi nesta última fase que houve a criação da Organização Internacional do Trabalho que tinha por objetivo não só defender as relações empregatícias na esfera internacional, bem como, executar os nove princípios do Tratado de *Versalhes*, princípios esses que regulamentavam o trabalho, esta última fase também foi marcada pelo surgimento das Constituições do México e da Alemanha nos anos 1917 e 1919 (GOMES; GOTTSCHALK, 2006, p. 5).

### **1.3 Surgimento e evolução do direito do trabalho no Brasil.**

Segundo a doutrinadora Barros (2011, p. 56), em 1824 no Brasil, a Constituição do Império aboliu as Corporações de Ofício. Já a Constituição de 1891 garantiu a liberdade de associação. A Constituição de 1934 assegurou vários direitos aos trabalhadores, como proibindo desde logo o trabalho de menores de 14 anos, tratou também do salário mínimo, da jornada de 8 horas de trabalho, licença à maternidade, da diferenciação salarial entre outros. A constituição de 1946 vedou a diferença de salário para trabalho semelhante seja ele por motivo de nacionalidade, sexo, idade entre outras, foi à primeira constituição que instituiu a participação do trabalhador nos lucros da empresa, o descanso semanal passou a ser remunerado, e o trabalhador rural também passou a ter estabilidade no emprego. A Constituição de 1967 instituiu o regime do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e por fim a Constituição de 1988 assegurou expressamente em seu artigo 7º diversos direitos sociais aos empregados urbanos e rurais, dentre eles podemos citar: licença-paternidade; horas extra, adicional de insalubridade e periculosidade, licença à gestante, décimo terceiro, entre outros.

No Brasil, os direitos e deveres trabalhistas foram regulamentados na legislação trabalhista, hoje conhecida por CLT (Consolidação das Leis do Trabalho),

durante a presidência de Getúlio Vargas. Foi neste momento histórico que o trabalhador brasileiro passou a ter seus direitos e benefícios reconhecidos expressamente bem como: férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia, aposentadoria, entre outros, instituídos em lei e executado por meio do contrato de trabalho (FAUSTO, 2008, p. 335).

A Carta Magna de 1988 tem por objetivo que o trabalho seja humanizado. Isto está expressamente claro em seu artigo 6º, onde estabelece que todos tem direito ao trabalho, pois é ele que possibilita o direito à sobrevivência. No entanto, o trabalho deve ser digno, escolhido por espontânea vontade, e que possua valores sociais inerentes a toda e qualquer pessoa.

#### **1.4 Origens e características do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho surgiu com base no Direito Civil, com o objetivo de regular as obrigações. Assim, pode se destacar a importância da relação deste ramo do direito com a área trabalhista, pois nos dias atuais ainda se utiliza o direito civil, bem como o Código de Processo Civil de forma subsidiária.

De acordo com Barros (2011, p. 51), a Revolução Industrial foi a principal responsável pela mudança no setor produtivo, da qual originou a classe operária, modificando assim as relações sociais. Podendo afirmar-se que, neste momento histórico, o trabalho passou a ser livre e, por conseguinte, objeto de contratação. Entretanto, devido essa liberdade econômica, sobreveio a liberdade de exploração, onde os mais fracos eram os mais oprimidos.

O contrato de trabalho como todo negócio jurídico, exige para sua validade, pressupostos e requisitos análogos ao do artigo 104 do Código Civil de 2002. Pressupostos este como: a capacidade das partes; a idoneidade do objeto e o consentimento de ambas as partes (BARROS, 2011, p. 192).

Segundo a doutrinadora Barros (2011, p. 186) os contratos trabalhistas se classificam quanto:

**[...] à forma de celebração**, em escritos ou verbais; **quanto à regulamentação**, em comum e especiais; **quanto ao local da prestação de serviços**, no estabelecimento do empregador, externamente e no domicílio do empregado; **quanto ao consentimento**, em expressos ou tácitos; **quanto à qualidade do trabalho**, em manual, técnico e intelectual; **quanto aos sujeitos**, em contrato individual e contrato de equipe; **quanto ao modo de remuneração**, por unidade de tempo, por unidade de obra ou

misto; **quanto à duração**, o contrato poderá ser **determinado e indeterminado**. Este último é a regra, tendo em vista que o ajuste foi feito para durar, como consequência do princípio da continuidade. **Quanto ao fim ou quanto à índole da atividade** em doméstico, rural, urbano, marítimo industrial e comercial. (*grifo do autor*)

Ainda segundo Barros (2011, p. 186) o contrato de trabalho é caracterizado como: Bilateral, Consensual, Comutativo, Oneroso, de Trato Sucessivo, Intuito *Personae* e Informal.

É bilateral por envolver direitos e obrigações de ambas as partes contratantes, havendo reciprocidade no conjunto de prestações.

É consensual, pois depende da manifestação de vontade seja ela de forma expressa ou tácita, não exigindo formalidade para manifestação da vontade. Havendo o livre consentimento entre empregador e empregado.

É comutativo porque as prestações são identificadas desde o início da contratação.

É oneroso por corresponder a uma remuneração que é paga pelo empregador ao empregado pela prestação de serviço realizada.

É de trato sucessivo, pois há continuidade no tempo, é aquilo que não é momentâneo, ainda que seja por prazo determinado.

É *intuito personae*, pois possui caráter pessoal em relação à pessoa do empregado, somente este pode prestar serviços. O Empregador não está sujeito ao caráter da personalidade.

É informal porque não requer forma especial, podendo o contrato de trabalho ser verbal ou até mesmo tácito (BARROS, 2011, p. 191).

### **1.5 Empregado e empregador: elementos essenciais do contrato de trabalho**

Segundo Martins (2006, p. 79) existirá o contrato de trabalho quando umas das partes, qual seja, o empregado que, via de regra, é uma pessoa física se obriga a prestar serviços de forma não eventual, ou seja, de forma necessária ao desenvolvimento à atividade normal do empregador, mediante remuneração ao empregador, que poderá ser uma pessoa física ou jurídica, e sob a dependência destes últimos.

A CLT define perfeitamente em seus artigos 2º e 3º os sujeitos do contrato de trabalho como se pode ver abaixo:

Art. 2º. Considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Ainda segundo Barros (2011, p. 207) empregado é a pessoa física que presta serviço ao empregador mediante remuneração, de modo que o serviço prestado por este não seja de natureza eventual e que esteja presente a subordinação jurídica. Os serviços que podem ser prestados pelo empregado podem ser de cunho técnico, intelectual, manual entre outras.

Para que a relação de trabalho seja regida pela CLT é necessário que estejam presentes todos os pressupostos exigíveis caracterizadores do conceito de empregado, quais seja: a pessoalidade, a remuneração, a subordinação jurídica, a não eventualidade, pois caso haja ausência de um desses pressupostos citados, a CLT não será competente para reger a relação de trabalho (BARROS, 2011, p. 237).

Um dos requisitos mais importante da relação de emprego para Barros (2011, p. 212) é a subordinação jurídica, a qual engloba a subordinação técnica, econômica e social. No entanto a subordinação não significa que o empregador tem o total poder sobre a pessoa empregado, como se ele fosse um escravo, mas sim, sobre as atividades que o mesmo executa. Porque até mesmo a subordinação é limitada nas fontes do contrato como na: CLT, Constituição, acordos coletivos, leis ordinárias entre outros.

Ainda segundo Barros (2011, p. 210) dentre os requisitos da relação de emprego, a subordinação é um dos mais importantes. A subordinação apresenta três aspectos no âmbito subjetivo que são eles: pessoal, técnico e econômico. Quando o empregado está submetido ao controle da jornada de trabalho e obedecem as ordens que lhe foi dirigida, caracteriza a subordinação pessoal ao empregador; quando obedece às regras impostas, evidencia-se a subordinação técnica; e quando sua despesa familiar e seus bens são constituídos essencialmente do salário que recebe do empregador, configura neste caso a subordinação econômica. Em geral, são estes três aspectos que estão presentes na subordinação jurídica.

## 2 CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES SOBRE AS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS OBJETIVAS

Devido ao fato da relação de emprego prolongar-se no tempo, em certos momentos poderão ocorrer alterações no contrato de trabalho, sendo que estas modificações poderão ser objetivas bem como subjetivas. As alterações contratuais objetivas são aquelas que afetam o conteúdo das cláusulas contratuais inicialmente pactuadas, já, as alterações contratuais subjetivas são aquelas que atingem os sujeitos do contrato de trabalho. Melhor dizendo, esta alteração subjetiva limita-se a pessoa do empregador, pois como o contrato de trabalho tem caráter intuito *personae* em relação à pessoa do empregado e por incidir a regra da infungibilidade, a única pessoa que pode ser afetada com essa alteração subjetiva é o empregador, e esse fato é conhecido no direito do trabalho como sucessão trabalhista (DELGADO, 2009, p. 924).

No entanto, para o presente estudo, o que nos interessa analisar detalhadamente são as alterações objetivas, as quais são classificadas em relação a sua: origem; a obrigatoriedade; o objeto e seus efeitos.

A primeira classificação diz respeito à origem: as alterações contratuais poderão provir de normas jurídicas como: medidas provisórias, Constituição, leis, sentenças normativas, acordos coletivos entre outros, bem como, poderão ser oriundas da vontade unilateral, ou seja, quando a vontade emanada é do empregador, e a alteração também poderá ocorrer por vontade bilateral, ou seja, de ambos os sujeitos do contrato de trabalho.

A segunda classificação refere-se à obrigatoriedade: as alterações contratuais poderão ser imperativas ou voluntárias, as alterações imperativas são aquelas decorrentes da norma jurídica, da lei e instrumentos normativos, que obrigam os sujeitos do contrato a aceitar determinadas alterações sejam elas benéficas ou não a qualquer uma das partes. Já a alteração voluntária são aquelas vontades advindas por uma ou ambas as partes. Geralmente a alteração unilateral é exclusiva do empregador, porém, esta não poderá ser prejudicial ao empregado, sob pena de nulidade.

A terceira classificação quanto ao objeto: esta relacionada a três tipos de modificações que podem ocorrer no contrato que são elas: alterações qualitativas, quantitativas e circunstâncias. As alterações qualitativas estão relacionadas a uma

mudança que ocorre na função do empregado. Já as alterações quantitativas referem-se a uma modificação que pode ocorrer no salário do empregado ou na sua jornada de trabalho. E por final as alterações circunstanciais são aquelas que dizem respeito às alterações do local de trabalho e até mesmo sobre a forma de como pode ser a contraprestação salarial (DELGADO, 2009, p.926).

Ainda segundo o doutrinador Delgado (2009, p. 926), as alterações objetivas também são classificadas segundo os seus efeitos, melhor dizendo, em face das alterações que podem ocorrer no contrato de trabalho, estas tendem a ser em certos momentos favoráveis ou desfavoráveis ao empregado, no entanto, as alterações favoráveis ao empregado que não sejam contrárias as leis sempre serão permitidas, entretanto, as alterações que prejudicam o empregado, estas serão consideradas inválidas, nula de pleno direito, por estar infringindo o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, porém, existem certas alterações que mesmo sendo prejudiciais ao empregado são consideradas válidas, pois a Lei, a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho autorizaram, podemos citar como exemplo a redução de salários por meio da negociação coletiva de acordo com o art. 7º, inciso VI da Constituição.

## **2.1 Princípios aplicáveis às alterações contratuais objetivas**

De acordo com Martins (2006, p. 313) as cláusulas contratuais podem ser alteradas, modificadas, no entanto, não é permitido que as mesmas sejam alteradas unilateralmente, ou seja, sem o consentimento do empregado, de modo a prejudicá-lo, pois desse modo estaria infringindo o princípio inalterabilidade do contrato de trabalho que por sinal é uma norma de ordem pública, no entanto mesmo que haja o consentimento do trabalhador em relação à alteração, a mesma não poderá ser prejudicial ao trabalhador, sob pena de nulidade, entretanto, as alterações contratuais de modo a beneficiar o empregado esta será permitida.

As alterações contratuais objetivas se submetem a três princípios do Direito do Trabalho que são eles: “princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio do direito de resistência do obreiro; e o princípio do *jus variandi* empresarial”. (BARAÚNA, 2009, p. 281).

### 2.1.1 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Segundo o doutrinador Delgado (2009, p. 928) o princípio da inalterabilidade contratual lesiva tem suas origens no Direito Civil, e é um dos mais importantes princípios gerais do direito que foi incorporado pelo Direito do Trabalho.

Esse princípio estabelece que no Direito do Trabalho, as alterações contratuais podem ser feitas, desde que tais alterações sejam benéficas ao empregado e que exista o consentimento de ambas as partes, por outro lado, é nula as alterações contratuais que sejam desfavoráveis ao empregado, conforme dispõe o artigo 468, CLT (NASCIMENTO, p. 249).

Assim sustentado nesse princípio, o contrato de trabalho pode ser modificado no decorrer de sua vigência, desde que exista o consentimento bilateral entre os contratantes, de modo que essa alteração não resulte nenhum prejuízo às condições contratuais do empregado.

Logo, podemos concluir que a inalterabilidade é regra geral e a alterabilidade unilateral é exceção, sendo permitida somente nos casos em que a mesma é de extrema necessidade e que ao mesmo tempo não prejudique o empregado. Até porque esta alteração unilateral é uma faculdade que o empregador tem no âmbito do seu poder diretivo, com base no princípio do *jus variandi* o empregador poderá realizar modificações na prestação de serviço unilateralmente sempre que for necessário e de modo que não seja prejudicial ao empregado (BARROS, 2011, p. 799).

A legislação determina a nulidade da alteração sempre que houver prejuízo ao trabalhador, mesmo que essa alteração tenha sido feita com sua anuência. A verificação do prejuízo é feita com base nas condições inicialmente pactuadas no contrato de trabalho (ROMAR, 2001, p. 71).

O art. 7º, inciso VI da Constituição Federal (1988) estabelece que os salários não podem ser reduzidos, salvo se houver negociação com o sindicato profissional, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho para realizar tal procedimento. Desse modo, impende salientar que o art. 2º. da Lei n. 4.923/65 autoriza a redução salarial e da jornada, em face de acontecimentos econômicos, entretanto, essa redução só será válida mediante acordo coletivo, com a participação do sindicato, nos moldes dos incisos VI e XIII ambos do art. 7º da Constituição Federal (1988). Porém, tal redução salarial não pode ser inferior um salário mínimo, uma vez que

esta é a importância mínima que o empregado tem que receber e a qual é assegurada no art. 7º, IV, Constituição Federal (MARTINS, 2006, p. 314).

### **2.1.2 Princípio do direito de resistência do obreiro – *Jus Resistentiae***

O direito de resistência poderá ser exercido sempre que houver uma lesão ao direito do empregado. Este tem o direito de negar a cumprir ordens quando as mesmas forem ilegais ou contrárias à sua pessoa ou aos seus direitos. O direito de resistência é um dos institutos que preserva a liberdade e a dignidade do trabalhador, direitos esses que também são assegurados na Constituição Federal (1988).

Sobre o *jus resistantiae*, o doutrinador Viana (2003, p. 92), disserta o seguinte:

[...] o *ius resistantiae* se exerce com certo grau de discricionariedade. É o empregado quem identifica a violação de seu próprio direito e elege a solução ótima, dentre as várias opções possíveis. Na escolha dessa solução, como vimos, deve avaliar a sua idoneidade para alcançar o fim pretendido e, basicamente agir com moderação, relacionando o dano sofrido com o dano a ser causado.

Para que o empregado possa se valer do *jus resistantiae* é necessário que o empregado tenha o pleno conhecimento de seus direitos e obrigações inicialmente pactuados, pois sempre que houver uma alteração ilícita em seu contrato o mesmo poderá descumpri-la e assim que possível ingressar com a rescisão indireta do contrato de trabalho com intuito de resolver imediatamente a situação.

Podemos concluir que o princípio do direito de resistência tem o mesmo ideal do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, fazendo com que exista uma maior proteção referente aos interesses do empregado face às alterações contratuais objetivas.

### **2.1.3 Princípio do *Jus Variandi* empresarial**

Os poderes diretivos que o empregador possui e o qual é amparado pelo princípio do *jus variandi*, permite que o empregador em casos excepcionais faça alterações unilateralmente no contrato de trabalho de seus empregados, essas

alterações podem ser realizadas nas funções, nos salários ou até mesmo no local da prestação de serviços (NASCIMENTO, 2007. p. 250).

Segundo Delgado (2004), o poder empregatício é um dos poderes conferidos ao empregador e qual tem grande influência no âmbito do contrato e da sociedade:

Em suas diversas dimensões, esse poder concentra um conjunto de prerrogativas de grande relevo socioeconômico que favorecem regra geral, a figurado empregador, conferindo-lhe enorme influência no âmbito do contrato e da própria sociedade (DELGADO, 2004, p. 631).

O *jus variandi* pode ser classificado em: ordinário e extraordinário, o primeiro diz respeito a as alterações unilaterais que o empregador pode fazer nas condições de trabalho do empregado sem infringir a lei e até mesmo a norma coletiva e o próprio contrato de trabalho. Já o segundo diz respeito às alterações unilaterais amparadas por lei que podem acontecer no âmbito das cláusulas contratuais (DELGADO, 2009. p. 931).

Ainda segundo o doutrinador Delgado (2009, p. 1003) o empregador ao exercer o *ius variandi* que é um poder diretivo limitado, pode realizar unilateralmente alterações e a readequações das condições do contrato de trabalho de seus empregados, entretanto, essas alterações unilaterais não podem ser prejudiciais aos empregados sob pena de nulidade.

É com base no art. 2º da CLT que pode se verificar com maior perfeição a prerrogativa que foi concedida ao empregador de dirigir a prestação de serviços, pelo fato do contrato de trabalho possuir uma natureza sucessiva (DELGADO, 2009. p. 930).

De acordo com Dorneles e Oliveira (2011, p. 195) o *jus variandi* é exercido dentro de limites, e estes são classificados como limites subjetivos o qual diz respeito aos sujeitos da relação de trabalho, e objetivos que se referem ao conteúdo do contrato de trabalho. Sendo assim, só poderá haver uma alteração contratual quando a empresa realmente necessitar, sendo que esta alteração não poderá de forma alguma prejudicar o empregado.

## 2.2 Alterações objetivas qualitativas

Segundo a doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2011, p. 800), a alteração qualitativa é aquela que modifica a função do empregado no decorrer do pacto laboral, esse tipo de alteração unilateral é decorrente do poder do *jus variandi* que é conferido ao empregador.

De acordo com Delgado (2009, p. 939) dependendo do tipo de função que o empregado exerce às vezes uma alteração na sua função pode ser tida como favorável ou desfavorável a ele, se esta alteração for favorável ao empregado certamente ela será permitida, na maior parte das vezes este tipo de alteração é feita unilateralmente, ou seja, pelo empregador, ou também é consentida por ambas as partes. No entanto se a alteração funcional for desfavorável ao empregado esta será considerada ilegal de acordo com art.468, caput, da CLT. Pois nenhum tipo de alteração pode trazer prejuízo ao obreiro, e caso a alteração lesiva aconteça e permaneça. O empregado pode se valer do instituto da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Poderá ocorrer alteração funcional nos seguintes casos e desde que não tragam prejuízos ao empregado: a) em situações excepcionais ou de emergência; b) nos casos de substituição temporária; c) destituição do cargo de confiança, apesar desta ser uma alteração que lesa o empregado, ela é autorizada pela CLT e decorre do poder *jus variandi* extraordinário.

Segundo a doutrinadora Barros (2011), são tidas como alterações voluntárias qualitativas: a promoção, o rebaixamento, a reversão ao cargo anterior e o aproveitamento.

A promoção é um ato benéfico ao empregado, que contém efetivas vantagens, é através desta que ocorre uma ascensão hierárquica na carreira ou na função do empregado (BARROS, 2011, p. 800).

O rebaixamento é o ato que retorna o empregado que ocupa um cargo de nível alto a um cargo de nível baixo que ocupava antes na empresa, este tipo de procedimento é atualmente vedado pela lei trabalhista (DELGADO, 2009. p. 942).

A reversão é o ato pelo qual o empregado que ocupa cargo de confiança retorna ao cargo que ocupava inicialmente, embora este tipo de alteração seja prejudicial ao empregado, ele é tido como lícito pela lei.

Já o aproveitamento é uma alteração de função à outra, no entanto no mesmo nível. Este tipo de alteração poderá ser feito unilateralmente pelo empregador, entretanto, não poderá acarretar prejuízos ao empregado.

### **2.3 Alterações objetivas quantitativas**

De acordo com Delgado (2009, p. 945), as alterações objetivas quantitativas são aquelas que alteram o objeto contratual, como por exemplo: modificações na jornada de trabalho ou até mesmo no salário.

As alterações na jornada de trabalho podem ser classificadas como: Ampliativas e Redutoras. A primeira refere-se a uma prorrogação na jornada de trabalho do empregado além do que foi inicialmente combinado, por motivo conclusão de um serviço inadiável, por uma necessidade imperiosa, por vontade de ambas as partes. Já a segunda diz respeito a uma diminuição na jornada de trabalho do empregado, ou seja, a jornada de trabalho inicialmente pactuada, não é totalmente cumprida, isso poderá ocorrer nos casos *de* motivo por força maior, por interesse do obreiro, por motivo econômico entre outras (DELGADO, 2009. p. 953).

De acordo com Delgado e outros doutrinadores da área mesmo o empregador tendo o poder do *jus variand* empresarial ,sobre a jornada de trabalho é valido saber que mesmo estando empregado e empregador com contrato de trabalho pactuados de comum acordo com determinada hora de trabalho, prevalece principio primazia da realidade sobre a forma se o empregado ficou determinado tempo cumprindo hora de trabalho diminuída , e o empregador resolve que o mesmo cumpra as horas pactuadas inicialmente , este o empregador, terá que pagar hora extra, por que nesse tempo em que o empregado cumpria sua jornada diminuída entende-se que poderá causar prejuízo ao obreiro, pois nesse lapso de tempo o mesmo poderia esta exercendo uma outra função por que o prevalece e o contrato realidade.

Sendo assim, se o empregador quiser que o empregado trabalhe as horas inicialmente pactuadas terá que pagar ao obreiro horas extra para não causar prejuízo ao mesmo.

A ementa transcrita abaixo demonstra a linha de posicionamento da jurisprudência.

**TRT-PR-16-03-2010 JORNADA CONTRATADA. PREVALÊNCIA PARA TODOS OS EFEITOS. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA REALIDADE** - A Constituição (art. 7º, XIII) estabelece o limite máximo da jornada, o que não impede que as partes possam pactuar limite inferior (art. 444 da CLT). Trata-se, aliás, de medida apontada como de significativa importância para diminuir a taxa de desemprego e para reduzir os problemas decorrentes de acidente de trabalho. No caso em que o trabalhador é contratado para jornada de 7 horas e 20 minutos, é esta jornada que deve prevalecer para todos os efeitos, pois o que importa é o que acontecia de fato, e não o que deveria ser. Cuida-se de aplicação de um dos princípios mais elementares do Direito do Trabalho, que é o da primazia da realidade. Importa notar que, em tendo o autor sido remunerado apenas pelo trabalho realizado até as 7 horas e 20 minutos, limitar a condenação ao pagamento de horas extras somente após a oitava hora diária significaria deixar sem remuneração um período de 40 minutos/dia, circunstância que importa enriquecimento sem causa do empregador. Recurso ordinário do réu conhecido, mas não provido, neste aspecto (JUSBRASIL, 2013).

As alterações no salário classificam-se em positivas ou negativas. A primeira alteração conhecida também por elevação salarial refere-se a uma melhora no salário do obreiro, esse tipo de alteração é considerada lícita, já que a mesma é benéfica ao empregado. Já a segunda alteração trata de uma diminuição ou uma restrição no salário do empregado, que em regra geral é proibida pela Lei, pois de acordo com o art. 7º, VI da CF é garantida a irredutibilidade do salário, somente é permitida esta redução nos casos de força maior, por meio de um acordo ou convenção coletiva (NASCIMENTO, 2007. p. 250).

#### **2.4 Alterações objetivas circunstanciais**

As alterações objetivas circunstanciais são aquelas modificações que alteram o local de trabalho inicialmente pactuado. De acordo com Barros (2011. p. 810) em regra o empregado está amparado pelo princípio da inamovibilidade, esse não pode ser transferido do seu local de trabalho cuja alteração implica em mudança de domicílio sem a sua anuência, salvo se existir uma cláusula em seu contrato que estabeleça ao contrário, já o empregado que ocupa cargo de confiança e que possui em seu contrato uma cláusula explícita ou implícita de transferência este pode ser

transferido por ato unilateral do empregador. A alteração no local de trabalho pode dar-se também em virtude da extinção do local de trabalho do empregado.

## 2.5 Alterações contratuais subjetivas

As alterações contratuais subjetivas esta relacionada com a substituição da pessoa do empregador no contrato de trabalho, pois tal alteração só há de incidir no pólo passivo, o que conhecemos por nome de sucessão trabalhista.

Em relação ao empregador não há que se falar em *intuitu personae*, pois a despersonalização faz com que a mudança na estrutura ou personalidade jurídica da empresa não afete os contratos de trabalho em curso, tomando por base o princípio da continuidade, haja vista que incide sobre o empregador a regra da infungibilidade, pois o caráter da relação de emprego face ao empregado será sempre *intuitu personae*.

A CLT foi bem clara ao estabelecer em seus artigos que em caso de sucessão o contrato de trabalho permanece em vigor garantindo os direitos adquiridos do empregado.

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Através da leitura dos artigos supracitados, podemos notar que os direitos adquiridos pelo empregado, não são afetados quando a empresa passa por uma transformação, mudança ou algo do gênero.

### 3 EFEITOS DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As alterações dos contratos laborais podem ser classificadas segundo os efeitos que produzem sobre o pacto laboral, podendo ser, estes efeitos, qualificados como desfavoráveis ou favoráveis ao empregado.

#### 3.1 Alterações contratuais favoráveis

As alterações contratuais favoráveis são consideradas aquelas que geram direitos em patamar superior ao padrão fixado na legislação vigente. Assim, conforme explicam Válio e Romaris (2012, p. 04) “devido a essa superioridade, tendem a ser sempre válidas, desde que não agrida norma proibitiva do Estado”.

Conforme já citado anteriormente, o empregador poderá fazer, unilateralmente, em alguns casos especiais, pequenas alterações no contrato de trabalho, desde que as mesmas não alterarem significativamente o pacto laboral, nem importem prejuízo ao empregado. É o *ius variandi*, que decorre do poder de direção do empregador, ou seja, o poder empregatício em decorrência de um status hierarquicamente superior, que conferem ao empregador as prerrogativas de dirigir, regulamentar, fiscalizar e disciplinar o contrato de trabalho (CARRION, 2007, p. 68).

#### 3.2 Alterações contratuais desfavoráveis

Conforme demonstrado anteriormente, o Direito do Trabalho não asseverou o princípio da inalterabilidade contratual tal como é previsto no Direito Civil, já que admitiu que os contratos de trabalhos fossem alterados, desde que as alterações importem em melhoria para o empregado.

Segundo Caruso (2010, p. 492):

Um dos mais importantes princípios gerais do Direito aplicáveis ao ramo justralhista seria o da inalterabilidade dos contratos, que se expressa no conhecido aforismo *pacta sunt servanda*. Informa tal princípio que os ajustes contratuais firmados pelas partes não são modificáveis ao longo do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes. Sabe-se, porém, que esse princípio jurídico geral (*pacta sunt servanda*) já sofreu claras atenuações no próprio âmbito do Direito Civil por meio da fórmula *rebus sic standibus*. Por essa fórmula atenuadora, a inalterabilidade unilateral deixou de ser absoluta, podendo ser suplantada por uma compatível retificação das cláusulas do contrato ao longo de seu andamento.

Já no entendimento de Carrion (2007, p. 72):

O contrato de trabalho é pacto de execução sucessiva, estabelecido para durar no tempo, sujeito a mutabilidades, em interesse de ambas as partes. O funcionamento das empresas não suporta estagnação. O empregado por sua vez, não tem direito de alterar as estipulações, salvo com autorização do empregador. Do lado da empresa as possíveis têm que permanecer entre dois limites: o do seu *ius variandi* e, frente a frente, o direito de resistência do empregado, que sejam respeitadas as cláusulas e as vantagens estipuladas quando da contratação e todas que, mesmo não contratadas, lhe tenham sido concedidas tácita e expressamente, tenham ou não valor econômico, e mesmo quando personalíssimas.

Desta forma, a alteração do contrato de trabalho somente será lícita se a nova cláusula contratual se mostrar mais vantajosa para o trabalhador, ou seja, deve-se obedecer ao princípio da condição mais benéfica.

No *caput* do art. 468 da CLT são encontradas as condições para que a alteração do contrato de trabalho seja considerada lícita, conforme disposto a seguir:

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 Tribunal Superior do Trabalho – TST também regulamenta, em sua Súmula 51, as condições para que a alteração de trabalho seja considerada lícita, da seguinte forma<sup>1</sup>:

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.  
II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Para que se configure mútuo consentimento das partes, empregado e empregador devem estar de acordo com as alterações contratuais, sendo vedada, no entanto, modificações no contrato de trabalho que, direta ou indiretamente, causem prejuízos ao empregado, mesmo que este consinta com a modificação.

---

<sup>1</sup> Texto extraído do site do TST: Disponível em:  
[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-51](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51)

Martins (2005, p. 20) exemplifica o exposto da seguinte forma: “o empregado que sempre recebeu salário em dinheiro não pode, por ato unilateral do empregador, passar a receber salário misto, sendo parte em dinheiro e parte em utilidades”.

Já o segundo quesito - inexistência de prejuízo ao empregado – fundamenta-se no art. 468 da CLT, o qual dispõe que o empregado não pode aceitar uma condição de trabalho pior do que a anterior, mesmo sendo as vantagens adquiridas decorrentes dos usos e costumes vigentes no local de trabalho, no curso do pacto de atividade.

Ao cumprir o segundo requisito é importante pelo fato de que o assalariado, por não ter condições de distinguir se o ato praticado pelo patrão que lhe é ruinoso ou até mesmo sofrer repressão patronal, poderia ser levado em aceitar alterações que lhe causasse perda.

O referido artigo da CLT foi, de certa forma, prestigiado pela Constituição Federal (1988), quando o inciso VI, do art. 7º, estabeleceu que os salários não podem ser reduzidos, salvo se houver negociação com o sindicato profissional, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Preenchidos os requisitos - consentimento das partes e inexistência de prejuízo ao empregado - o empregador poderá alterar o contrato de trabalho, mesmo que os efeitos sejam desfavoráveis ao empregado.

De acordo com Delgado (2002, p. 1159), existem algumas situações-tipo permissivas do exercício lícito do *ius variandi* pelo empregador, as quais ilustram, de modo significativo, as hipóteses de modificações desfavoráveis válidas existentes no Direito brasileiro.

A primeira situação-tipo citada por Delgado (2002, p. 1159) diz respeito à autorização conferida pela ordem jurídica ao empregador, explícita ou implicitamente, à implementação de modificações no modo e circunstâncias da prestação dos serviços pelo empregado, desde que esta não estejam inseridas no contrato nem sejam regidas por regra jurídica. Sobre o assunto, Viana (1996, p. 51) explica o seguinte:

O campo do *jus variandi* é o espaço em branco entre as cláusulas, onde nada se previu especificamente. Ali o empregador se movimenta, preenchendo os vazios de acordo com a sua própria vontade. E por ser assim, talvez possa se dizer – por mais paradoxal que pareça – que a originalidade do contrato de trabalho está um pouco ‘fora’ dele, no poder de se exigir o que não se ajustou.

Assim, pode-se dizer que *ius variandi* do empregador não atinge o conteúdo básico do contrato de trabalho, mas apenas seus aspectos circunstanciais que o envolvem. De acordo com Romar (2001, p. 69):

Caso o empregador proceda a variações substanciais, atingindo cláusulas essenciais do contrato, tais como as relativas a local, jornada de trabalho, qualificação profissional e função exercida, não mais estaremos diante do *jus variandi*, mas passaremos ao campo das alterações contratuais. Se as modificações importam uma alteração substancial do contrato, já se saiu do âmbito do *jus variandi*, uma vez que este é exercido sem atingir o vínculo contratual, que muitas vezes deixa uma margem indefinida.

Outra situação, também, defendida por Delgado (2002, p. 1162) refere-se à autorização conferida ao empregador pela legislação em vigor, para implementação de mudanças temporárias em cláusulas do contrato de trabalho, para enfrentamento de necessidades empresariais surgidas em decorrência de causas excepcionais ocorridas independentemente da estrita vontade empresarial. Trata-se, por exemplo, da hipótese prevista no § 1º do art. 61 da CLT, que dispõe sobre jornada por motivo de força maior ou para consecução de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar manifesto prejuízo.

Tem-se ainda a alteração conferida pela ordem jurídica autônoma negociada convenção coletiva ou acordo coletivo do trabalho, visando à implementação de modificações em cláusulas contratuais, de modo permanente ou transitório. A Carta Magna prevê esta situação em seu art. 7º, já que os incisos do referido artigo preveem redução de salário (inciso VI), jornada de trabalho e compensação (inciso XIII) e jornada em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV).

Sobre a possibilidade em tela, Delgado (2002, p. 1165) ressalta o seguinte:

[...] a autorização provinda da norma coletivamente negociada não é absoluta, nem pode ser tão abrangente a ponto de permitir o descumprimento do conteúdo legal mínimo imperativo do contrato de trabalho — conforme esclarecido pelo princípio da adequação setorial negociada.

Há ainda a autorização conferida, de forma explícita ou implícita ao empregador, de realizar alterações em cláusulas contratuais, de modo permanente ou transitório, para enfrentamento de necessidades próprias da dinâmica e da rotina empresarial. É o que se chama de *ius variandi* extraordinário (DELGADO, 2002, p. 1166).

De acordo com Romar (2001, p. 73) “neste grupo encontram-se alterações contratuais claramente lesivas ao obreiro — mas autorizadas por lei”.

Na CLT podem ser encontradas diversas dessas situações que exemplificam as situações- citadas por Delgado (2002, p. 1164) como, por exemplo:

O art. 461, § 4º - dispõe sobre a alteração funcional de trabalhador, em face de deficiência física ou mental, em contexto de programa previdenciário para a recuperação do empregado;

O art. 469, § 3º - trata da alteração de local de trabalho;

O art. 450 - que trata da determinação para ocupação interina, pelo empregado, de cargo de comissão ou da substituição provisória de colega;

O parágrafo único do art. 468 - que trata da reversão.

No que diz respeito à alteração contratual de trabalho em face de deficiência física ou mental, foi intenção do legislador manter o indivíduo com o vínculo empregatício, por vários motivos, que vão desde a sua inserção social, bem como seu sustento e o de sua família. Assim, de acordo com Romar (2001, p. 76) “o que se propõe com a readaptação é a preservação do emprego e da dignidade do trabalhador, porém tal alteração contratual, embora lícita sofre certa limitação, pois, é vedada a irredutibilidade garantia no art. 7º, VI da Constituição Federal”.

Quanto à alteração do local de trabalho, a regra geral imposta pela CLT é a vedação a transferência do empregado para outro local de trabalho, conforme disposto no *caput* do art. 469: “Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio”. Para Martins (2005, p. 56):

Esta garantia decorre da importância que o local de trabalho representa na esfera pessoal do trabalhador, uma vez que a habitação, a vida familiar, os estudos ou os tempos de lazer são geralmente organizados, ou pelo menos condicionados, em função daquele local.

No entanto, nos parágrafos do mesmo art. 469 são encontradas algumas exceções à regra geral, da seguinte forma:

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a

um pagamento suplementar, nunca inferior a 25%, dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Assim, a legislação estabelece alguns pressupostos para transferência do empregado por decisão unilateral do empregador, consoante a sua duração e fundamento. No primeiro caso previsto em lei, o empregado ocupante de cargo de confiança ou aqueles cujos contratos estipulem, mesmo que implicitamente, a necessidade de transferência de domicílio e esta se dê em virtude da real necessidade do serviço a transferência será lícita e não poderá ser recusada pelo empregado. A segunda possibilidade diz respeito à extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado, também pressupõe a licitude da transferência. Entretanto, de acordo com a Súmula nº 221 do Supremo Tribunal Federal (STF), a transferência de estabelecimento ou a sua extinção parcial, por motivo que não seja de força maior, não justifica a transferência de empregado estável.

Já o disposto no §3º do art. 469 dispõe que o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato de trabalho ficando obrigado a um pagamento suplementar nunca inferior a 25% dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto perdurar essa situação. Ainda sobre o assunto, o Enunciado da Súmula do TST nº 91 estabelece "Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador." Assim, o adicional de transferência deve vir destacado nos recibos e nas folhas de pagamento de salário para, além de servir como prova de pagamento, não gerar presunção de fraude por omissão dos direitos do empregado por meio de englobamento.

Com relação ao previsto no art. 450 da CLT, "ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior". Desta forma, a legislação trabalhista garante ao empregado que ocupar interinamente cargo diferente do seu habitual, ou faça parte de comissão, a contagem de tempo no cargo ocupado provisoriamente, bem como o retorno ao cargo anterior, finda a necessidade de substituição.

No que diz respeito ao parágrafo único do art. 468 da CLT, ao empregado é garantido a reversão, que é o retorno ao cargo efetivo anterior, após ter ocupado

cargo de confiança. Este tipo de alteração de contrato de trabalho será abordado com maior especificidade no tópico posterior.

Ainda, algumas Súmulas do TST disciplinam as alterações contratuais lesivas, porém lícitas, sugerindo claramente alterações no contrato de trabalho. É o caso da Súmula 265, que dispõe que “a transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno”, e da Súmula 291, que trata da supressão das horas extras e adicional habituais, caso suprimida, na prática, a sobre jornada; e finalmente, a Súmula 248 que determina que a “a reclassificação ou descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial”.

Assim, excluídas as situações do exercício lícito da alteração contratual pelo empregador, a regra da vedação a alterações contratuais lesivas ao emprego prevalece sobre o *ius variandi* do empregador. Entretanto, conforme disposto no inciso IV, do art. 7º, da CF/88, caso ocorra redução de salários em decorrência da alteração contratual, em hipótese nenhuma esta poderá incorrer em pagamento de valor inferior ao salário mínimo, que é a importância mínima que deve ser paga ao trabalhador.

A seguir, será abordada a questão do retorno do empregado à função anterior (reversão).

### **3.3 Possibilidade de retorno do empregado a função anterior (reversão)**

A reversão, ou seja, o retorno ao cargo efetivo após ocupação de cargo ou função de confiança é uma possibilidade de alteração de contrato de trabalho disposta no parágrafo único do art. 468 da CLT.

Geralmente, esta alteração é lesiva ao empregado, haja vista que ocorre mediante a destituição do empregado do cargo ou função de confiança ocupado por determinado período contratual, ocasionando, via de regra, desvantagem remuneratória, já que o empregado deixa de receber gratificações ao cargo/função (art. 62, II e parágrafo único, CLT, e art. 224, § 2º, CLT). Para Viana (1996, p. 53)

A destituição do cargo ou função de confiança, com o retorno ao cargo ou função efetivos, implica óbvia lesão ao interesse econômico do trabalhador. A reversão [...] é tida, porém, como modificação funcional inerente ao *jus variandi* extraordinário, não adquirindo o obreiro qualquer garantia quanto ao permanente exercício desse cargo.

De acordo com Martins (2005, p. 63), “a reversão ao cargo efetivo encontra pleno amparo no preceito de que o empregado não tem direito à permanência no cargo de confiança contra a vontade do empregador”. No entanto, há de se ressaltar que, se a reversão for utilizada como retaliação ao empregado que não cedeu à pressão para que desistisse das ações ajuizadas contra o empregador, o ato torna-se ilícito, uma vez que desrespeita o direito fundamental de acesso ao Judiciário, assegurado no artigo 5º, XXXV, da Constituição da República (1988).

Deve-se ater também que a reversão ora em comento é válida somente para empregados admitidos na função de confiança de forma precária. Caso esta condição perdure, deverá ser observada a Súmula nº 372 do TST, que dispõe o seguinte:

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

Assim, quando o cargo é ocupado permanentemente, tendo sido a função ratificada ao longo do tempo pelo empregador, entende-se que o trabalhador adquire as vantagens decorrentes do cargo, não podendo então, sofrer redução salarial, em que pese poder ser revertido ao cargo anterior.

### **3.4 Possibilidade de rescisão indireta pelo empregado**

A rescisão indireta é possível quando da ocorrência de falta grave praticada pelo empregado ou pelo empregador na relação de trabalho, e está prevista na legislação como justa causa para rescindir o vínculo empregatício por parte do empregado.

Os motivos para rescisão indireta por parte do empregado estão previstos no art. 483 da CLT, da seguinte forma:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Sobre o citado artigo da CLT, Delgado (2002, p. 1161) opina o seguinte:

Os tipos legais relativos à despedida indireta, em sua maioria, são descritivos e não ensejam maiores indagações. A regra geral é: qualquer ato grave que impeça continuidade do contrato de trabalho pode ensejar rescisão indireta do contrato, como, aliás, claramente, se infere do artigo 483, "d", da CLT, diga-se, de passagem, um dos requisitos mais polêmicos.

Cabe ressaltar que em grande parte das vezes, o empregador é representado por prepostos, ou seja, diretores, gerentes, supervisores, entre outros no cargo de direção, sendo que o ato praticado por estes frente aos empregados na relação do trabalho, caso se enquadrem em um dos motivos previstos no artigo 483 da CLT, pode acarretar rescisão indireta.

Assim, é dever do empregador orientar e fiscalizar a ação de seus prepostos visando coibir atos que configurem a despedida indireta, sob pena de arcar com a esta responsabilidade.

### **3.5 Procedimentos para despedida indireta - direitos dos empregados**

Apurada a falta grave cometida pelo empregador ou pelos seus prepostos, e, caracterizado o descumprimento do contrato de trabalho, o empregado lesado deve fazer uma denúncia da infração de forma imediata, em obediência ao princípio da imediatidade ou atualidade. Na explicação de Delgado (2002, p. 1153): "caso não se pronuncie ou se o faz somente depois de algum tempo, entende-se que houve o perdão tácito por parte do empregado, não podendo, depois, pleitear a despedida indireta".

Como dificilmente o empregador reconhecerá a prática de falta grave cometida Nascimento (2007, p. 514) recomenda que o empregado notifique extrajudicialmente o empregador, informando o motivo do afastamento do emprego, para que esta notificação seja intentada como prova, já que o ônus, pertence ao empregado.

A denúncia do fato deve ser realizada junto à Justiça do Trabalho, mediante processo de reclamação trabalhista, devendo ser analisada e julgada a justa causa para o empregador. A ação trabalhista é elemento imprescindível para reconhecimento dos fatos e fundamentos que compõem a despedida indireta. De acordo com Delgado (2002, p. 1156):

O empregado que pleitear a despedida indireta, necessariamente terá que provar o ato grave e faltoso do empregador, seja por meio de provas documentais ou testemunhais. Uma vez comprovado, terá o direito a todas as verbas rescisórias como se fosse demitido sem justa causa.

No que diz respeito à permanência ou não do empregado na empresa durante o andamento processual, Martins (2005, p. 72) expõe o seguinte:

Somente em duas hipóteses o empregado poderá aguardar o julgamento em serviço, consoante o que estabelece o § 3º do artigo 483 da CLT:

- I. Hipótese da alínea "d": quando o empregador deixa de cumprir as obrigações do contrato de trabalho;
- II. Hipótese de alínea "g": quando o empregador reduzir unilateralmente o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a sua remuneração.

Assim, mesmo a legislação prevendo estas hipóteses de permanência do empregado na empresa, o mesmo poderá aguardar o julgamento sem manter o conexão empregatícia, no entanto, corre o risco de perder a origem da reclamação e, simultaneamente, perder também o emprego por abandono. Nas demais teorias do artigo 483 da CLT, o assalariado deverá retirar-se da empresa, sob pena de não ser reconhecida sua reivindicação.

No que se refere às verbas indenizatórias por consequência de rescisão indireta de contrato de trabalho, o empregado fará jus às mesmas verbas pertinentes à demissão sem justa causa, inclusive aviso prévio. Conforme disserta Pinto (2007, p. 512) "o emprego, qualquer que venha a ser a sentença judicial, estará terminado. Tudo quanto se discutirá no processo serão as reparações econômicas. Julgada improcedente a ação, o empregado não as terá".

Caso a justiça reconheça a falta grave cometida pelo empregador e decrete a rescisão contratual indireta, a data do afastamento dos serviços delimitará o final do contrato de trabalho. Caso o empregado não tenha se afastado da empresa, a sentença fixará data do término da relação contratual com fulcro no trânsito em julgado da demanda ou por critério do juiz. Sendo considerada improcedente a ação, de rescisão indireta é convertida em "pedido de demissão" por força do *animus* de rescindir o pacto (DELGADO, 2002, p. 1202).

Finalizando, pode-se concluir que a rescisão indireta do contrato de trabalho por falta grave do empregador pode ocorrer antes ou após o afastamento do empregado.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, desenvolvemos um estudo sobre as possíveis alterações que podem ocorrer no contrato de trabalho.

De acordo com o estudo realizado, o direito do trabalho evoluiu a partir da abolição da escravidão, pois anteriormente, o trabalho era considerado um castigo, uma tortura. Foi durante a presidência de Getúlio Vargas que os direitos trabalhistas foram reconhecidos e inseridos na nossa legislação trabalhista, hoje conhecida por CLT.

Foi a partir da Revolução Industrial que o trabalho tornou-se livre e veio a ser objeto de contratação. O contrato de trabalho originou-se com base no Direito Civil, e até nos dias de hoje o direito civil e processual civil é usado de forma subsidiária no direito de trabalho.

Para que o contrato seja caracterizado como contrato de trabalho é necessário que ela seja: Bilateral, Consensual, Comutativo, Oneroso, de Trato Sucessivo, *Intuito Personae* e Informal. Haverá o contrato de trabalho quando uma das partes que geralmente é uma pessoa física se comprometer a prestar serviços de forma não eventual ao empregador que poderá ser tanto uma pessoa física como jurídica, mediante remuneração e dependência desses.

No entanto como a relação de emprego prolonga-se no tempo, em certos momentos haverá alterações no contrato de trabalho, sendo que estas alterações poderão ser objetivas bem como subjetivas. As alterações contratuais objetivas são aquelas que atingem o teor das cláusulas contratuais inicialmente pactuadas, já, as alterações contratuais subjetivas são aquelas afetam os sujeitos do contrato de trabalho.

Essas as alterações contratuais poderão advir de lei como, por exemplo: sentenças normativas, acordos coletivos entre outros bem como provir da vontade unilateral ou bilateral das partes.

As alterações que poderão ocorrer no contrato de trabalho poderão ser qualitativas quando se referir a uma mudança na função do empregado; poderão ser quantitativas quando referir-se a uma modificação no salário do empregado ou na sua jornada de trabalho, bem como poderão ser circunstâncias quando disserem respeito às alterações do local de trabalho do empregado.

Os efeitos das alterações dos contratos laborais podem ser qualificados como desfavoráveis ou favoráveis ao empregado.

As alterações contratuais favoráveis são consideradas aquelas que geram direitos em patamar superior ao padrão fixado na legislação vigente, e as desfavoráveis aquelas que afetem negativamente as vantagens obtidas pelos empregados nas relações de trabalho, sendo estas últimas, em grande parte das vezes, consideradas ilícitas.

As alterações contratuais desfavoráveis somente não serão consideradas ilícitas quando estiverem autorizadas pela ordem jurídica heterônoma ou autônoma trabalhista. No restante, as alterações que lesem o empregado não terão nenhuma validade, podendo o empregado acionar a Justiça do Trabalho com vistas ao restabelecimento da cláusula que lhe era mais benéfica.

As alterações contratuais objetivas se submetem a três princípios do Direito do Trabalho que são eles: princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio do direito de resistência do obreiro; e o princípio do *jus variandi* empresarial

Assim, tem-se como obrigação o cumprimento de todas as regras constitucionais, legais e oriundas da negociação coletiva que dizem respeito às relações de trabalho, sob pena de rescisão indireta do contrato de trabalho.

A rescisão indireta é possível quando da ocorrência de falta grave praticada pelo empregado ou pelo empregador na relação de trabalho, e está prevista na legislação como justa causa para rescindir o vínculo empregatício por parte do empregado.

Podemos concluir que a forma de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ficará condicionada à natureza da falta cometida pelo empregador, de acordo com as regras insculpidas no artigo 483 da CLT.

## REFERÊNCIAS

BARAÚNA, A. C. F. *Manual de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

BARROS, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2011.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) >. Acesso em: 18 fev. 2013.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973*. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm) >. Acesso em: 10 jan. 2013.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. 29. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2002.

CARRION, V. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARUSO, G. B. *Curso de Direito Desportivo Sistemico*. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2010.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2002.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2004.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2009.

DORNELES, L. A. D.; OLIVEIRA, C. M. *Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

FAUSTO, B. *História do Brasil*. 13. ed. São Paulo: EDUSP, 2008.

FERRAZ, F. *Evolução histórica do Direito do Trabalho*. [2010]. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaoohistorica.htm>>. Acesso em: 12 mar. 2012.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

MARTINS FILHO, I. G. S. *Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, S. P. *Comentários à CLT*. São Paulo: Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_. *Comentários à CLT*. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, A. M. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2007.

PINTO, J. A. R. *Tratado de Direito Material do Trabalho*. São Paulo : LTR, 2007.

ROMAR, C. T. M. *Alterações do contrato de trabalho: local e eleição*. São Paulo: LTR, 2001.

JUSBRASIL. *TRT-PR-16-03-2010: Jornada contratada. Prevalência para todos os efeitos. Aplicação do Princípio da Realidade*. 2013. Disponível em:< <http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18903404/20632009658904-pr-2063-2009-658-9-0-4-trt-9>>. Acesso em: 19 set. 2013.

VÁLIO, E. S. M.; ROMARIS, R. J. S. *Alterações do contrato de trabalho. Jus Navigandi*, ago. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20909/alteracoes-do-contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 04 set. 2012.

VIANA, M. T. *Direito de resistência*. São Paulo: LTR, 1996.

\_\_\_\_\_. *Direito de resistência*. São Paulo: LTR, 2003.