

AULA 11 – ALTERAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

1. NOÇÕES GERAIS

O art. 468 da CLT diz que "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".

Amauri Mascaro Nascimento (2007:248) elenca as alterações em:

- (a) **individuais**: atingem um ou poucos empregados, por exemplo, mudança de horário para compatibilizá-lo com as aulas da faculdade;
- (b) **coletivas**: atingem um grupo de empregados da empresa ou toda uma categoria profissional, por exemplo, redução geral da jornada de trabalho;
- (c) **benéficas**: sempre que favorecerem o empregado, por exemplo, uma promoção;
- (d) **prejudiciais**: desfavorecem o empregado, pois pioram alguma condição de trabalho, por exemplo, redução salarial;
- (e) **funcionais**: têm por fim mudar a função do empregado;
- (f) **geográficas**: transferência do empregado para outra localidade;
- (g) **substanciais**: afetam o conteúdo essencial do contrato;
- (h) **secundárias**: são atingidas condições de trabalho não essenciais;
- (i) **unilaterais**: a iniciativa de modificação é exclusiva do empregador;
- (j) **bilaterais**: modificação de comum acordo entre empregador e empregado.

Délio Maranhão (*apud* AMAURI MASCARO NASCIMENTO, 2007:249) ressalta que os contratos são feitos para serem cumpridos: *pacta sunt servanda*. Daí uma consequência lógica: qualquer alteração em suas cláusulas há de resultar, também, de mútuo acordo".

JUS VARIANDI – Amauri Mascaro Nascimento (2007:250) escreve que "em contraste com o princípio legal da imodificabilidade das condições de trabalho, a doutrina elaborou o princípio do *jus variandi*, que pode ser enunciado com o direito do empregador, em casos excepcionais, de alterar, por imposição e unilateralmente, as condições de trabalho de seus empregados".

FUNDAÇÃO CASA. ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO HORÁRIO NOTURNO PARA O DIURNO. VALIDADE. PREVALÊNCIA DO INTERESSE PÚBLICO SOBRE O PRIVADO. A alteração da jornada de trabalho do empregado do horário noturno para o diurno se insere no *jus variandi* do empregador. Além disso, traz benefícios à saúde e à vida social e familiar do trabalhador. E, havendo conflito entre o interesse público e o privado, deve prevalecer o interesse público. Recurso da reclamada a que se dá provimento (TRT15 - Decisão Nº 084410/2012-PATR - Recurso Ordinário - Relator(a): JOSÉ OTÁVIO DE SOUZA FERREIRA).

ACÚMULO DE FUNÇÃO. PLUS SALARIAL. A exigência do cumprimento de tarefas diversas (mas compatíveis com a condição pessoal do trabalhador) dentro da jornada normal de trabalho decorre do *jus variandi*, ou seja, do poder do empregador de distribuí-las e não enseja o pagamento de plus salarial por acúmulo de funções, restando remuneradas pelo salário todas as tarefas desempenhadas dentro da jornada de trabalho (art. 456, parágrafo único da CLT) (TRT15 - Decisão Nº 081858/2012-PATR - Recurso Ordinário - Relator(a): EDER SIVERS).

11.1. ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO

A alteração de função pode ser horizontal, quando o empregador, a despeito da mudança, mantém o nível hierárquico do empregado; e vertical, que pode ser ascendente (promoção) ou descendente (rebaixamento).

O parágrafo único do art. 468 da CLT não considera alteração unilateral o retorno ao cargo efetivo do empregado que exercia cargo de confiança, chamada de *reversão*.

Quanto ao rebaixamento, o ordenamento jurídico trabalhista não o admite, mas apenas excepcionalmente, nas hipóteses de *reversão* (CLT, art. 468, parágrafo único) e de *readaptação* (CLT, art. 461, §4º), neste último caso, desde que não haja redução salarial.

OBS: **Súmula nº 372 do TST** – "**GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. 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. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996). II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)".

11.2. ALTERAÇÃO DE SALÁRIO

O art. 7º, inc. VI da CF prevê a irredutibilidade do salário, salvo negociação coletiva. Desta forma, o salário não pode ser reduzido, de forma unilateral, pelo empregador, restando prejudicada a aplicação do art. 503 da CLT.

Primeiramente há que se diferenciar valor nominal e valor real do salário. O valor nominal refere-se à representação numérica, algébrica, dos valores pagos ao trabalhador. Valor real guarda relação com o poder aquisitivo do salário, o qual, ao longo do tempo, sofre defasagens em consequência da alteração dos índices inflacionários.

Assim, quando a CF veda a irredutibilidade unilateral do salário, ela obviamente refere-se ao valor nominal do salário, tendo em vista que a redução do valor real do salário não guarda relação com a atividade do empregador, mas com a atuação do Estado.

Em segundo lugar, a redução salarial pode ser direta ou indireta. Será direta quando atingir frontalmente o valor nominal do salário do empregado, por exemplo, se o empregador reduzir o salário de R\$ 1.000,00 para R\$ 900,00.

A redução será indireta quando o empregador altera condições periféricas, as quais atingem mediatamente o valor recebido pelo empregado, sem que haja alteração unilateral do salário, por exemplo, se o empregador reduz a jornada de trabalho para empregados que ganham por unidade de tempo ou tarefa.

REDUÇÃO UNILATERAL DE CARGA HORÁRIA CONTRATUAL. DIMINUIÇÃO SALARIAL. IMPOSSIBILIDADE. O empregado contratado para laborar por determinada carga horária semanal não pode sofrer redução salarial quando a jornada é diminuída, unilateralmente, pelo empregador. Mesmo sendo contratado para receber salário/hora, a diminuição da carga horária, quando fixada em contrato, não pode acarretar a diminuição salarial, já que esta se revela em alteração ilegal do pactuado. Recurso provido (TRT15 - Decisão Nº 071608/2012-PATR - Recurso Ordinário - Relator(a): HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR).

Ainda quanto ao salário, a data e a forma de pagamento não podem ser alteradas de forma unilateral pelo empregador (CLT, art. 457, art. 458 e art. 465).

11.3. ALTERAÇÃO DE JORNADA

A redução da jornada de trabalho sem alteração salarial pode ser feita pelo empregador, desde que conte com a anuência do empregado. Se houver redução salarial, a jornada somente poderá ser reduzida por negociação coletiva, conforme prevê o art. 7º, inc. XIII da CF.

Para que haja aumento da jornada é necessária a concordância do empregado e a não ocorrência de prejuízo direto ou indireto, além do correspondente aumento proporcional do salário, pois, caso contrário, a alteração será nula.

OBS: **OJ 244 SDI-1/TST - PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE (inserida em 20.06.2001).** A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.

11.4. ALTERAÇÃO DE HORÁRIO

A alteração do horário de trabalho faz parte do *jus variandi* do empregador, desde que, obviamente, apresentem-se os elementos necessidade do empregador, concordância do empregado e ausência de prejuízo (LUCIANO MARTINEZ, 2012:469).

É preciso ressaltar que o horário de trabalho não pode atrapalhar a frequência dos menores de 18 anos à escola, conforme prevê o art. 427 da CLT.

OBS: **Súmula nº 265 do TST** - **ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO (mantida)** - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

11.5. ALTERAÇÃO DA LOCALIDADE

A alteração de localidade guarda relação com a mudança do local onde o empregado deve prestar seus serviços. Se tal modificação acarretar a alteração do domicílio do empregado, ocorrerá o que o art. 469 da CLT chama de **transferência**.

A transferência será considerada **definitiva** quando houver rompimento dos laços do empregado com a localidade original de trabalho, passando a fazer parte de outro ambiente de trabalho e sem previsão de retorno.

Será, no entanto, **provisória**, quando o empregado for transferido unicamente para atender a situação emergencial do empregador, havendo, portanto, previsão de retorno ao local de origem.

TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DE EMPREGADO PARA ATENDER NECESSIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA. RETORNO AO LOCAL DE A CADA 15 DIAS. ADICIONAL DEVIDO. Transferência provisória do empregado implica no recebimento do respectivo adicional. O fato do autor permanecer em local diverso do que resultou do contrato, hospedando-se em alojamento da empresa a fim de atender interesse econômico exclusivo do empregador, por período de 15 dias a cada 45, descaracteriza a manutenção de domicílio, pois evidente que neste período fica completamente afastado do meio familiar e social em que convive. Inteligência do §3º do artigo 469 da CLT e aplicação da OJ 113 da SDI-I do C. TST (TRT15 - Decisão Nº 039161/2011-PATR - Recurso Ordinário - Relator(a): TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI).

TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DE EMPREGADO PARA ATENDER NECESSIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA. RETORNO AO LOCAL DE ORIGEM NOS FINAIS DE SEMANA. ADICIONAL DEVIDO. Transferência provisória do empregado implica no recebimento do respectivo adicional. O fato do autor retornar ao local de origem nos finais de semana, por si só, não significa a manutenção de domicílio, quando incontroversa a transferência para localidade diversa da que resultou do contrato, a fim de atender interesse econômico exclusivo do empregador. Inteligência do §3º do artigo 469 da CLT e aplicação da OJ 113 da SDI-I do C. TST (TRT15 - Decisão Nº 057442/2010-PATR - Recurso Ordinário - Relator(a): TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI).

Somente a transferência provisória gera direito ao *adicional de transferência*, previsto no art. 469, §3º da CLT. É o entendimento consolidado pela OJ nº 113 da SDI-1 do TST:

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA (inserida em 20.11.1997). O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

É também o posicionamento adotado no julgado abaixo transcrito do TRT da 15ª Região:

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. SUCESSIVIDADE E PROVISORIEDADE. O adicional previsto no artigo 469, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, somente é devido em caso de transferência a título precário, o que se extrai do próprio texto legal, em sua parte final, que determina que o mesmo apenas é devido “enquanto durar essa situação”. E as particularidades do caso *sub judice* não permitem interpretação diversa e mostram forçoso o pagamento do adicional em comento, não havendo se falar em ofensa ao § 1º do mencionado dispositivo legal, já que as incontroversas sucessividade e provisoriedade das prestações laborais em outras localidades que não a contratada, constituem pressupostos determinantes ao deferimento do direito perseguido - entendimento cristalizado na Orientação Jurisprudencial n. 113 da SDI-1 do C. TST -, em detrimento à mera previsão contratual de transferência (TRT15 - Decisão Nº 074622/2012-PATR - Recurso Ordinário - Relator(a): CLAUDINEI ZAPATA MARQUES).

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARÁTER DEFINITIVO. INDEVIDO. O empregado não faz jus ao adicional de transferência quando ela se der em caráter definitivo. O § 3º do Artigo 469 da CLT, é expresso, ao estabelecer que o adicional será devido "enquanto durar essa situação", restringindo o pagamento da parcela aos casos de transferência provisória. Entendimento já pacificado conforme OJ 113 da SDI-1 do C. TST. Recurso não provido no particular (TRT15 - Decisão Nº 066773/2012-PATR - Recurso Ordinário - Relator(a): HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR).

Os empregados que ocupam cargo de confiança ou que tenham cláusula explícita ou implícita de transferência em seu contrato de trabalho podem ter a localidade de prestação dos serviços alterada sem a necessidade de anuência (CLT, art. 469), não excluindo, no entanto, o pagamento do adicional bem como a demonstração da necessidade da transferência (CLT, art. 469, §3º).

A extinção do estabelecimento (CLT, art. 469, §2º) autoriza a transferência do empregado sem a necessidade de anuência do trabalhador, inclusive em se tratando de dirigente sindical (CLT, art. 543).

O dirigente sindical (CLT, art. 543) não pode ser transferido, salvo se ele mesmo requerer a transferência, concordar com a transferência ou se houver extinção do estabelecimento.

As despesas com a transferência do empregado ficam a cargo do empregador, conforme prevê o art. 470 da CLT.

As transferências abusivas serão liminarmente impedidas pela Justiça do Trabalho, conforme consta do art. 659, inc. IX e X da CLT.

11.6. REFERÊNCIAS

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 33ª ed., São Paulo: LTr, 2007.