

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

FUNDAMENTO

- **Princípio da força obrigatória:** o contrato é considerado lei entre as partes (*pacta sunt servanda*) e, desde que estipulado validamente, torna-se intangível e imutável, somente podendo ser alterado por vontade de ambas as partes (e, mesmo assim, dentro de certos limites) ou por força maior ou caso fortuito. Tal princípio assegura aos contratantes o direito de exigirem o cumprimento do que foi pactuado, buscando, inclusive, a intervenção estatal se assim for necessário para assegurar a execução das obrigações.
- As alterações do contrato de trabalho estão disciplinadas pelos artigos 468 (aspecto geral) e 469 (situação específica de transferência do empregado), ambos da CLT.

CARACTERIZAÇÃO

- **1) Condições de trabalho:** correspondem as cláusulas contratualmente estipuladas e que se encontram em plena vigência.
- **2) Mútuo consentimento:** essa característica leva à diferença entre **alteração unilateral** e **alteração bilateral**. Em relação a primeira, como ato emanado do empregador, existe a presunção absoluta de ilicitude. As alterações bilaterais, ao contrário, revestem-se de presunção relativa de licitude, entendendo o legislador que, se a modificação originou-se do mútuo consentimento das partes, será válida, a menos que se comprove que dela resultou prejuízo ao empregado.
- **3) Prejuízos ao empregado:** podem ser diretos ou indiretos, podem ser ou não de natureza econômica, mas **devem ser efetivos**, ou seja, realmente devem ser verificados.
 - o prejuízo resultante da alteração do contrato de trabalho não necessariamente precisa implicar em dano patrimonial (atinge o salário), mas também pode ser de natureza funcional (atinge a função) ou, ainda, de natureza moral ou psicológica.
 - a nulidade das alterações prejudiciais ao empregado deve ser analisada levando-se em conta o fato de que ninguém aceitará livremente modificações das condições contratuais quando esta for contrária aos seus interesses.
 - Regra genérica proibitiva da **ALTERAÇÃO IN PEJUS** das condições contratuais.

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO X JUS VARIANDI DO EMPREGADOR

JUS VARIANDI

- variações procedidas pelo empregador de **forma unilateral** dentro do âmbito contratual.
- **é o poder de direção do empregador exercido nos espaços brancos do contrato**, ou seja, em relação aquilo que não foi pactuado previamente.
- **não atinge o conteúdo básico do contrato de trabalho**, mas apenas aspectos circunstanciais que o envolvem. Caso contrário, não se estará mais diante do *jus variandi*, mas no campo das alterações contratuais.
- **limites:** os limites do *jus variandi* encontram-se exatamente nas cláusulas essenciais do contrato de trabalho e em necessidades reais da empresa, coibindo-se seu uso indiscriminado e abusivo. Outro limite imposto é o chamado *jus resistentiae*, isto é, o poder de resistência que é conferido ao empregado para preservação de sua dignidade.
- fundamento legal: **artigo 2º da CLT**

ALTERAÇÃO DO CONTRATO

- são **modificações de seu conteúdo essencial**, daquilo que decorre do ajuste preliminar entre empregado e empregador e de cláusula que são obrigatoriamente inseridas no contrato por força de lei ou de norma coletiva.
- as cláusulas básicas do contrato de trabalho não podem ser modificadas porque são revestidas de obrigatoriedade que asseguram as partes uma segurança jurídica.
- quando determinadas unilateralmente pelo empregador, importam em violação do contrato e, quando ajustadas bilateralmente e não tragam prejuízo para o empregado são consideradas válidas.
- **Regra:** inalterabilidade do contrato de trabalho. Exceção: alteração dentro dos limites previstos nos artigos 468 e 469 da CLT.
- Também na hipótese de alteração do contrato de trabalho, o *jus resistentiae* caracteriza-se como uma contraposição a possibilidade de alteração, tendo o empregado plena autorização para exercer tal direito.

ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO

- **REGRA:** com base no artigo 468 da CLT, serão lícitas as alterações de função quando forem bilaterais e não acarretarem prejuízo ao empregado. As modificações unilaterais somente serão toleradas quando realizadas no exercício estrito do *jus variandi*.
- **ESPÉCIES:**
 - 1) Alteração no sentido horizontal
 - 2) Alteração no sentido vertical
 - ascendente
 - descendente
 - 3) Alteração qualitativa imperativa

ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO – SENTIDO HORIZONTAL

- Aquela pela qual o empregado passa a exercer outra função, mas dentro do mesmo nível hierárquico. Ex.: alteração funcional de aproveitamento que ocorre quando o empregado é deslocado de um serviço para outro ou para outro setor sem que isso afete de forma significativa a sua situação funcional.
- Esse tipo de alteração, desde que justificada, é permitida. Será ilícita se acarretar prejuízo ao empregado e, ainda, se comprovada a alteração por mero capricho ou perseguição do empregador.

ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO – SENTIDO VERTICAL

- **Alteração vertical ascendente:** é verificada quando o empregado tiver elevado o seu nível hierárquico dentro da empresa. Ex.: promoção.
- **Alteração vertical descendente:** é a alteração que implica no exercício de função que se encaixa em nível hierárquico inferior ou da função anteriormente ocupada. Engloba 03 (três) situações:
 - 1ª) Rebaixamento de função: alteração que implica na imposição ao empregado de retorno a função anteriormente ocupada. Nem por mútuo consentimento o rebaixamento pode prevalecer, eis que o prejuízo é evidente, seja pelo aspecto patrimonial ou moral.
 - 2ª) Retrocessão: é caracterizada quando ocorre o retorno do empregado de um cargo efetivo mais alto para um cargo efetivo mais baixo. O que o distingue do rebaixamento é que nesse caso o retrocesso tem caráter punitivo. Também não é tolerado pela legislação trabalhista.
 - 3ª) Retorno ou Reversão: é o retorno ao cargo efetivo anteriormente ocupado após ter o empregado exercido função de confiança. É medida absolutamente legítima, sendo autorizado nos casos expressamente previstos pela lei.

ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO – QUALITATIVA E IMPERATIVA

- **São obrigatórias**, posto que decorrem de lei e devem ser necessariamente observadas pelo empregador. São elas:
 - **Artigo 407 da CLT:** verificando a autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo o empregador, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de função.
 - **Artigo 300 da CLT:** empregados que trabalham em minas de subsolo, sempre que, por motivo de saúde e a juízo da autoridade competente, for necessária a transferência dos serviços no subsolo para a superfície, o empregador é obrigado a realizar essa alteração.
 - **Artigo 392, § 4º, I da CLT:** é garantido a empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e dos demais direitos, a transferência de função, quando, as condições de saúde a exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho no término da licença-maternidade.

ALTERAÇÃO DE LOCALIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – TRANSFERÊNCIA

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 do seu domicílio.*

§ 1º - *Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo 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% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.*

ALTERAÇÃO DE LOCALIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – TRANSFERÊNCIA

- **O QUE É TRANSFERÊNCIA?** Segundo o **caput do artigo 469 da CLT**, transferência é a modificação da localidade da prestação de serviços e desde que importe na mudança de domicílio.
- **REGRA:** Tendo em vista a determinação contratual do local da prestação de serviços, a regra é a **intransferibilidade do empregado**, ou seja, a transferência não pode resultar de ato unilateral do empregador, somente tendo validade o mútuo consentimento. Mas, mesmo sendo fruto de acordo entre as partes, não pode haver prejuízo ao empregado (**artigos 468 e 469 da CLT**). Segundo o disposto no artigo 469 da CLT, há transferência quando o empregado passa trabalhar em localidade diversa da que resulta de seu contrato de trabalho, desde que para isso tenha que **mudar de domicílio**. Portanto, são requisitos a serem observados para que a transferência seja válida:
 - 1) **mútuo consentimento**
 - 2) **ausência de prejuízo ao empregado**
 - 3) **transferência que implique na mudança de domicílio.**
- Quando essa transferência não acarretar em mudança de domicílio, o empregado não terá direito a receber qualquer adicional. Mas diante da prestação de serviços em local mais distante de sua residência, tem o direito a um suplemento salarial correspondente ao acréscimo das despesas com transporte (**Súmula 29 do TST**).

ALTERAÇÃO DE LOCALIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – TRANSFERÊNCIA

- **EXCEÇÕES:**

- **§ 1º do artigo 469 da CLT:** Hipóteses possíveis de transferência resultante de ato unilateral do empregador, SENDO DESNECESSARIA A ANUENCIA DO EMPREGADO:

- 1) empregado exercente de cargo de confiança
- 2) contrato de trabalho com cláusula expressa de transferência
- 3) contrato de trabalho do qual decorre condição implícita de transferência

Para todas as hipóteses previstas no **§ 1º do artigo 469 da CLT**, deve ser demonstrada a **real necessidade de serviço** e, lógico, a ausência de prejuízo do empregado, sob pena da transferência ser presumida como abusiva (**Súmula 43 do TST**).

- **§ 2º do artigo 469 da CLT:** hipótese de transferência decorrente da extinção do estabelecimento – TRANSFERÊNCIA DEFINITIVA.

Nesta hipótese o empregador pode ter interesse em transferir os empregados para outro estabelecimento da própria organização empresarial. Trata-se de hipótese de transferência definitiva que ocorrerá justamente porque o local onde o empregado trabalhava não existe mais. Caso o empregado não concorde com tal transferência quando da extinção do estabelecimento, a única solução possível é a rescisão do contrato de trabalho, hipótese esta que gera os efeitos da dispensa sem justa causa.

ALTERAÇÃO DE LOCALIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – TRANSFERÊNCIA

- **TRANSFERENCIA PROVISÓRIA: § 3º do artigo 469 da CLT.** Se configura também como uma **exceção a regra de intransferibilidade, dispensando, inclusive, a anuência do empregado**, eis que se trata do exercício regular do poder hierárquico do empregador, visando alcançar seus objetivos empresariais.

- Requisitos:

1) mudança de local de prestação de serviços do empregado deve ser provisória (curto período, em situações de emergência)

2) a transferência deve decorrer de necessidade de serviço imperiosa

- Adicional de transferência (exclusivo de transferência provisória): 25% da sua remuneração mensal que será pago enquanto durar a transferência. Havendo transferência definitiva o empregado não recebe adicional, mas tem direito ao pagamento das despesas que efetuar com a mudança (**artigo 470 da CLT**).

- Transferência de empregado para o exterior: Lei 7.064/82 – prevê a aplicação da lei brasileira, quando mais favorável, sempre que o trabalhador é cedido, removido ou de início contratado por empresa sediada no Brasil. A transferência de empregados para o exterior exige a verificação de 02 (dois) requisitos: a) previsão expressa no contrato de trabalho; b) transferência decorra da real necessidade de serviço.