

# JUS VARIANDI E ALTERAÇÕES CONTRATUAIS: LIMITES JURÍDICOS

Maurício Godinho Delgado\*

*Sumário:* 1. Classificação segundo a origem; 2. Classificação segundo a obrigatoriedade; 3. Classificação segundo o objeto; 4. Classificação segundo os efeitos; II – Princípios aplicáveis às alterações objetivas do contrato; 1. Princípios informativos aplicáveis; a) Princípio da inalterabilidade contratual; b) Princípio do direito de resistência obreiro; c) Princípio do *jus variandi* empresarial; 2. Contradição aparente entre os princípios informativos; 3. Compatibilização entre os princípios informativos; 4. Critérios autorizativos do *jus variandi* empresarial; Referências bibliográficas.

**A** lterações contratuais objetivas são aquelas que atingem o conteúdo do contrato de trabalho; caracterizam-se por afetar, modificando, cláusulas integrantes desse contrato.

Classificam-se tais alterações objetivas segundo distintos parâmetros de comparação. Os mais significativos parâmetros eleitos pela doutrina são a *origem*, a *obrigatoriedade*, o *objeto* e os *efeitos* das alterações examinadas, possibilitando a construção de distintas tipologias de alterações objetivas do contrato empregatício.

## 1. CLASSIFICAÇÃO SEGUNDO A ORIGEM

O parâmetro da *origem* da alteração contratual conduz ao encontro de dois tipos centrais de modificações objetivas do contrato: as oriundas de norma jurídica (alterações *normativas*) e as oriundas da vontade unilateral ou bilateral das partes contratuais (alterações *meramente contratuais*).

As primeiras (alterações *normativas*) decorrem de diplomas normativos do Estado (Constituição, leis, medidas provisórias, por exemplo), neste grupo incluindo-se a sentença normativa (alterações normativas heterônomas). Decorrem ainda as alterações normativas de instrumentos normativos coletivamente negociados, como a convenção, o acordo e o contrato coletivo de trabalho (alterações normativas autônomas).

Já as alterações *meramente contratuais* são aquelas que resultam do exercício unilateral da vontade das partes – em geral, exclusivamente do empregador –, como se passa, em regra, com os dispositivos do regulamento empresarial (alterações unilaterais). Também podem resultar da conjugação de ambas vontades contratuais (alterações bilaterais).

---

\* *Doutor em Filosofia do Direito (UFMG) e Mestre em Ciência Política (UFMG). Juiz do Trabalho em Minas Gerais. Professor (graduação e pós-graduação) de Ciência Política da UFMG (1978-1992) e de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG (1993-2000). Atual Professor (graduação e pós-graduação) de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da PUC-MINAS.*

## 2. CLASSIFICAÇÃO SEGUNDO A OBRIGATORIEDADE

O parâmetro da *obligatoriedade* da alteração contratual conduz ao encontro de dois tipos centrais de modificações objetivas do contrato: as *imperativas* (ou obrigatórias) e as *voluntárias*.

*Imperativas (ou obrigatórias)* são alterações que se impõem às partes contratuais, independentemente de sua vontade e de as alterações produzirem efeitos favoráveis ou desfavoráveis a qualquer das partes. De maneira geral, são imperativas as alterações decorrentes de norma jurídica – como as derivadas de lei (chamadas também *alterações legais*). Também são imperativas, em geral, as mudanças resultantes de instrumento normativo negocial coletivo ou de instrumento normativo judicial (estas duas últimas chamadas também *alterações normativas*).

*Voluntárias* são as alterações decorrentes do exercício lícito da vontade pelas partes contratuais, não se impondo necessariamente a ambas. É claro que as alterações unilaterais do contrato incidem impositivamente sobre a vontade da contraparte contratual, uma vez que foram formuladas por um único dos sujeitos do contrato. Neste quadro, sendo o contrato empregatício um pacto de adesão, o habitual é que as alterações contratuais voluntárias unilaterais tenham origem na figura do empregador, impondo-se sobre a parte contratual obreira.

De todo modo, tecnicamente, as alterações voluntárias distinguem-se em alterações bilaterais (provindas da vontade consensual das partes) ou unilaterais (provindas da vontade unilateral de um dos sujeitos do contrato, em geral o empregador).

## 3. CLASSIFICAÇÃO SEGUNDO O OBJETO

O parâmetro do *objeto* das alterações contratuais em exame conduz ao encontro de três tipos básicos de modificações do contrato: as qualitativas, as quantitativas e as circunstanciais.

Alterações *qualitativas* são aquelas que dizem respeito à natureza das prestações. São modificações que envolvem, pois, o próprio caráter da prestação ou situação contratual enfocada. Ilustram tal modalidade as alterações que atingem o tipo de trabalho, de função, etc.

Alterações *quantitativas* são aquelas que dizem respeito ao montante das prestações. São modificações que envolvem, pois, a expressão numérica tradutora da extensão da prestação enfocada. Ilustram esta modalidade as alterações que atingem a intensidade do trabalho ou da jornada ou, ainda, o montante do salário, etc.

Alterações *circunstanciais* são aquelas que dizem respeito à situação ambiental ou organizativa referente às prestações contratuais. Ilustram esta modalidade as modificações que atingem o local de trabalho, a forma de contraprestação salarial (salário utilidade *versus* salário em moeda, por exemplo).<sup>1</sup>

1. A respeito da principal alteração objetiva circunstancial do contrato (a alteração de *local de trabalho*), consultar artigo deste autor “A Transferência Obreira no Brasil: regras e efeitos jurídicos”, in Revista do Tribunal Superior do Trabalho, ano 66, nº 1, jan.- março/2000, Brasília/Porto Alegre:Síntese, pp. 151-159.

#### 4. CLASSIFICAÇÃO SEGUNDO OS EFEITOS

O parâmetro dos *efeitos* das alterações contratuais em exame conduz ao encontro de dois tipos básicos de modificações do contrato: as favoráveis ao empregado e as desfavoráveis ao empregado.

As alterações *favoráveis*, por traduzirem um patamar de direitos superior ao padrão normativamente fixado, tendem a ser sempre válidas. Apenas não o serão caso agridam a norma proibitiva insuplantável do Estado – ainda que trazendo uma aparente vantagem tópica para o trabalhador isoladamente considerado.

As alterações *desfavoráveis* ao empregado tendem, em geral, a ser tidas como ilícitas (art. 468, CLT). Apenas não o serão quando estiveram autorizadas pela ordem jurídica heterônoma ou autônoma trabalhista. As quatro situações-tipo permissivas do exercício lícito do *jus variandi* pelo empregador, já examinadas, ilustram, significativamente, as hipóteses de modificações desfavoráveis válidas existentes no direito brasileiro.

No tocante às tipologias acima, merece uma análise pormenorizada a classificação construída em torno do *objeto* das alterações perpetradas. Nesta linha, passa-se ao estudo das alterações qualitativas, quantitativas e circunstanciais do contrato de trabalho.

## II – PRINCÍPIOS APLICÁVEIS ÀS ALTERAÇÕES OBJETIVAS DO CONTRATO

A dinâmica das alterações objetivas dos contratos empregatícios submete-se à regência de alguns princípios informativos do Direito do Trabalho.

Na medida em que cumprem o central papel de fochos iluminadores à compreensão da ordem jurídica, sua análise propiciará que melhor se compreendam as possibilidades e limites abertos pelo direito às modificações nas cláusulas integrantes dos contratos de emprego.

### 1. PRINCÍPIOS INFORMATIVOS APLICÁVEIS

Três princípios trabalhistas aplicam-se à dinâmica das alterações do contrato de trabalho (alterações objetivas, enfatize-se). Trata-se do princípio da inalterabilidade contratual, com a correlata vedação a alterações lesivas implementadas; também o princípio do direito de resistência obreiro (*jus resistentiae*); finalmente, o princípio do *jus variandi* empresarial.

Os três princípios – dotados de aparente assincronia entre si – harmonizam-se para estabelecer parâmetros orientadores do potencial de rigidez e de mutabilidade deferido pela ordem jurídica ao contrato de trabalho.

O primeiro é princípio basilar do ramo laboral especializado, oriundo da velha matriz civilista e adequado às especificidades do Direito do Trabalho: o princípio da

intangibilidade ou inalterabilidade do contrato (*pacta sunt servanda*), com a correlata regra de vedação a alterações contratuais lesivas ao obreiro (art. 468, CLT).

O segundo princípio – conexo ao anterior – é o que assegura a existência de um direito de resistência (*jus resistentiae*) do empregado perante ordens ilícitas ou irregulares do empregador.

O terceiro princípio, finalmente, é o que informa sobre a prerrogativa (juridicamente limitada, é bem verdade) de adequação e redirecionamento da prestação laboral contratada (o chamado *jus variandi*), que a ordem jurídica assegura ao empregador no transcorrer do contrato (art. 2º, *caput*, CLT; art. 1º, IV, *in fine*, CF/88).

Examine-se, em destaque, cada um desses princípios convergentes ao tema das modificações objetivas do contrato de trabalho.

#### a) Princípio da inalterabilidade contratual

O presente princípio, oriundo do Direito Civil, expresso pelo velho aforismo *pacta sunt servanda*, informa que os acordos firmados pelas partes são inamodificáveis ao longo do prazo de sua vigência, impondo--se ao cumprimento fiel pelos pactuantes.

É bem verdade que esse princípio jurídico geral já sofreu claras atenuações no próprio âmbito do Direito Civil, através da fórmula *rebus sic stantibus*. Por essa fórmula atenuadora, a inalterabilidade contratual não seria absoluta, podendo ser suplantada por uma compatível retificação das cláusulas do contrato ao longo de seu curso. Essa possibilidade surgiria caso evidenciado que as condições objetivas emergentes durante o prazo contratual – condições criadas sem o concurso das partes – provocaram grave desequilíbrio contratual, inexistente e impensável no instante de formulação do contrato e fixação dos respectivos direitos e obrigações. Tais circunstâncias novas e involuntárias propiciariam à parte prejudicada, desse modo, a lícita pretensão de modificação do contrato.

O princípio geral da inalterabilidade dos pactos celebrados sofre, porém, complexa adequação ao ingressar no Direito do Trabalho<sup>2</sup>. Em primeiro lugar, a noção de inalterabilidade relativiza-se caso confrontada com alterações favoráveis ao trabalhador, uma vez que elas tendem a ser sempre permitidas e até incentivadas (art. 468, CLT). Em contrapartida, a mesma noção se torna rigorosa e quase inflexível, se contraposta a alterações desfavoráveis ao trabalhador – que tendem a ser vedadas pela normatividade justabalhista (arts. 444 e 468, CLT).

Em segundo lugar, a atenuação civilista do princípio geral examinado, propiciada pela fórmula *rebus sic stantibus*, tende a ser genericamente rejeitada pelo Direito do Trabalho, que coloca sob ônus do empregador os riscos do empreendimento (art. 2º, *caput*, CLT). A Jurisprudência tem reiteradamente esclarecido, a esse propósito, que

2. A respeito desse processo de adequação dos princípios jurídicos gerais quando incorporados pelo Direito do Trabalho, consultar a obra deste autor, Introdução ao Direito do Trabalho, 2ª ed., São Paulo: LTR, 1999, no tópico “Princípios Jurídicos Gerais Aplicáveis ao Direito do Trabalho. Adequações” (pp. 146-149).

no conceito desses riscos inscreve-se a profusão legislativa que sempre caracterizou a tradição jurídica e administrativa brasileira, com as modificações econômicas e monetárias daí advindas (ilustrativamente, “Plano Bresser”, “Plano Verão”, “Plano Collor”, “Plano Real”, etc.).

Não obstante o critério geral do art. 2º da CLT e a interpretação jurisprudencial referida, é inquestionável que a legislação trabalhista tendeu, em certo momento histórico, a incorporar, largamente, aspectos expressivos da fórmula *rebus sic stantibus*, reduzindo, assim, os riscos trabalhistas empresários por seu empreendimento. De fato, o artigo 503 da CLT autorizava a “redução geral dos salários dos empregados da empresa” em casos de “prejuízos devidamente comprovados”. A Lei nº 4.923/65, por sua vez – não por coincidência, oriunda de período autocrático da vida política e jurídica do país – também veio permitir a redução salarial obreira em situações objetivas adversas do mercado para o empregador, deferindo, inclusive, a este meios judiciais para alcance de sua pretensão reducionista.

A Carta de 1988, entretanto, eliminou essa incorporação da fórmula *rebus sic stantibus*. De fato, ao fixar a regra geral da “irreduzibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” (art. 7º, VI, CF/88), derogou tais normas permissivas, condicionando quaisquer condutas de redução salarial à negociação coletiva sindical (arts. 7º, VI, e 8º, VI, CF/88).

O princípio da inalterabilidade contratual, com seu efeito conseqüente de vedação às modificações contratuais lesivas, surge como o primeiro critério informativo relevante à análise da dinâmica das alterações contratuais objetivas no Direito do Trabalho.

#### *b) Princípio do direito de resistência obreiro*

O princípio do *jus resistitiae* obreiro informa a prerrogativa do empregado de opor-se, validamente, a determinações ilícitas oriundas do empregador no contexto da prestação laborativa. É princípio específico ao contrato de trabalho, “derivando diretamente do uso irregular do poder diretivo patronal”.<sup>3</sup>

Em ordens jurídicas, como a brasileira, em que o empregado não tem assegurada garantia geral de emprego (há apenas garantias especiais, como a do dirigente sindical, da gestante, etc.),<sup>4</sup> o *jus resistitiae* torna-se, na prática, mitigado, uma vez que o risco do rompimento do contrato pelo empregador inibe eventual posição defensiva do empregado em face a determinações abusivas recebidas.

De todo modo, ainda assim o princípio desponta como um segundo fator – ao lado do critério de inalterabilidade contratual – a privilegiar a perspectiva protetiva dos interesses obreiros na dinâmica das alterações contratuais objetivas no Direito do Trabalho.

3. Márcio Túlio Viana, *Direito de Resistência*, São Paulo: LTR, 1996, p. 421.

4. O art. 7º, I, da Carta Magna, que menciona essa garantia geral, tem sido interpretado pela jurisprudência do país (inclusive STF) como *norma não auto-executável*, inábil, portanto, a produzir eficácia imediata enquanto não surgir a *lei complementar* referida no mesmo dispositivo constitucional.

*c) Princípio do jus variandi empresarial*

O princípio do *jus variandi* informa o conjunto de prerrogativas empresariais de *ordinariamente* ajustar, adequar e até mesmo alterar as circunstâncias e critérios de prestação laborativa pelo obreiro, desde que sem afronta à ordem normativa ou contratual, ou, *extraordinariamente*, em face de permissão normativa, modificar cláusula do próprio contrato de trabalho.

O *jus variandi* é corolário do poder diretivo concentrado no empregador no contexto da relação de emprego, configurando-se, ao mesmo tempo, como concretização desse poder diretivo (*caput* do art. 2º da CLT: o empregador *dirige* a prestação de serviços).

Classifica-se o *jus variandi* em ordinário e extraordinário, conforme o objeto de sua atuação.<sup>5</sup>

O *jus variandi ordinário* concerne à alteração unilateral de aspectos da prestação laborativa não regulados quer por norma jurídica heterônoma ou autônoma, quer pelas cláusulas do respectivo contrato de trabalho. Traduz a dimensão mais comum e diversificada do *jus variandi* empresarial, tendo como “campo próprio, específico ... exatamente o da prestação de serviços”.<sup>6</sup> Essencialmente, é “instrumento de modulação da prestação de serviços”,<sup>7</sup> atuando em campo e matérias não previamente reguladas pelo contrato ou por norma jurídica.<sup>8</sup> Como bem exposto por Márcio Túlio Viana,

“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 se possa dizer – por 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. (...) Entenda-se: como ocorre com o poder diretivo em geral, o *jus variandi* tem fonte no contrato: é *contratado*. Mas se realiza através da vontade de um só, exatamente por se situar num campo em que a outra vontade não se expressou de antemão”.<sup>9</sup>

Pelo *jus variandi* ordinário, de maneira geral, ajustam-se, modulam-se ou se alteram aspectos não essenciais da relação entre as partes.<sup>10</sup> Contudo, tais aspectos segu-

5. A distinção está feita com maestria por Márcio Túlio Viana em *Direito de Resistência*, São Paulo: LTR, 1996, p. 226-227 e 247-249. Ver também anterior referência a essa distinção pelo mesmo autor em seu artigo “Fundamentos e Tendências do *Jus Variandi*”, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ano 26, vol. 47/50, Belo Horizonte: TRT-MG, pp. 41-49. A doutrina, porém, comumente distingue entre o *jus variandi normal* e o *excepcional*. A respeito consultar Simone Cruxên Gonçalves, *Limites do Jus Variandi do Empregador*, São Paulo : LTR, 1997, pp. 60-62.

6. VIANA, Márcio Túlio, *Direito de Resistência*, cit., p. 219.

7. VIANA, M.T., *Direito de Resistência*, cit., p. 217.

8. VIANA, M.T., *Direito de Resistência*, cit., pp. 214-215.

9. VIANA, M.T., “Fundamentos e Tendências do *Jus Variandi*”, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ano 26, vol. 47/50, Belo Horizonte: TRT-MG, 1988 a jun. de 1991, p. 42. Grifos no original.

10. “El ejercicio recae siempre sobre aspectos secundarios o accidentales de la relación” (Carlos Posi, *Manual Práctico del Jus Variandi*, Buenos Aires: David Grinberg Libros Jurídicos, 1995, p. 15). Ou

ramente têm importância instrumental à dinâmica e evolução empresariais.<sup>11</sup>

O *jus variandi extraordinário*, por sua vez, concerne à alteração unilateral de cláusulas do contrato de trabalho, provisoriamente ou não, em situações genérica ou especificamente autorizadas pela ordem jurídica heterônoma ou autônoma trabalhista. Traduz dimensão excepcional e pouco diversificada do *jus variandi* do empregador atingindo de modo permanente ou provisório o contrato de trabalho ajustado. Atua, portanto, em campo e matérias previamente reguladas pelo contrato ou por norma jurídica.

Como se percebe, o princípio do *jus variandi* empresarial também desponta como fator atuante no contexto das alterações objetivas do contrato de trabalho – embora com sentido inverso aos dois princípios precedentes (que visam à tutela de interesses obreiros na relação de emprego). Aqui o enfoque favorece a perspectiva empresarial no comando da relação laborativa e contratual.

## 2. CONTRADIÇÃO APARENTE ENTRE OS PRINCÍPIOS INFORMATIVOS

A identificação desses três princípios traz consigo um evidente problema: é que parece clara a ocorrência de certo paradoxo – ou, pelo menos, certa tensão – entre o princípio da inalterabilidade contratual objetiva e lesiva ao trabalhador (com o princípio informador do *jus resistentiae* obreiro) e a garantia jurídica do *jus variandi* ao empresário (em especial o *jus variandi* denominado *extraordinário*).

Inquestionavelmente, enquanto os dois primeiros princípios apontam na direção da inviabilidade de alterações contratuais lesivas ao empregado, o terceiro princípio indica a possibilidade de ocorrência de algumas variações contratuais desfavoráveis, a serem validamente implementadas pelo empregador.

Como enfrentar-se essa aparente assincronia de princípios?

## 3. COMPATIBILIZAÇÃO ENTRE OS PRINCÍPIOS INFORMATIVOS

O direito, como se sabe, afirma-se como um todo lógico, um conjunto sistemático e coordenado de institutos, princípios e normas; a idéia de incoerência interna entre seus componentes é inassimilável à própria noção do direito. Por essa razão, cabe ao estudioso do fenômeno jurídico encontrar a fórmula hábil a compatibilizar tais princípios aparentemente inconciliáveis que se projetam sobre a dinâmica das alterações objetivas do contrato de trabalho.

---

ainda Simone Cruxên Gonçalves: “As variações impostas pelo empregador não podem atingir as cláusulas legais ou contratuais (individual ou coletiva) que regem o pacto laboral, apenas os aspectos superficiais que o envolvem. Tais aspectos podem referir-se a tempo, modo e lugar da prestação de serviço” (*in* Limites do *Jus Variandi* do Empregador, São Paulo: LTR, 1997, pp. 49-50. Observação em parênteses no original).

11. O *jus variandi* deve ser utilizado “na medida das necessidades da empresa”, sendo inválido seu uso “arbitrário, caprichoso, imotivado, discriminatório ou persecutório” (Márcio Túlio Viana, *Direito de Resistência*, cit., pp. 226 e 223, respectivamente).

Essa compatibilização constrói-se de acordo com a seguinte fórmula compreensiva da ordem jurídica: *prevalece, na qualidade de princípio motor e norma geral, a regra da inviabilidade de alterações contratuais lesivas ao empregado, socorrida tal regra pelo direito de resistência obreiro às modificações ilícitas do contrato empregatício.*

O exercício do *jus variandi* empresarial, desse modo, despontará como válido apenas na medida em que se mantiver nas fronteiras do *jus variandi ordinário* corretamente exercido (isto é, não atingindo cláusulas contratuais e nem desrespeitando normas jurídicas); e na medida em que, no exercício do *jus variandi extraordinário*, ou não afrontar a regra geral dominante (isto é, não produzindo alterações contratuais lesivas) ou promover modificações contratuais eventualmente desfavoráveis ao obreiro *nos estritos limites da autorização direta ou indireta contida na ordem jurídica normativa trabalhista.*

A fórmula de compatibilização aqui enunciada prevê, topicamente, cinco situações-tipo de autorização normativa ao exercício do *jus variandi*. Trata-se, em suma, dos critérios autorizativos do *jus variandi empresário* no Direito brasileiro.

#### 4. CRITÉRIOS AUTORIZATIVOS DO *JUS VARIANDI* EMPRESARIAL

A primeira situação-tipo concerne à autorização conferida, explícita ou implicitamente, pela ordem jurídica heterônoma estatal à implementação, pelo empregador, de modificações no modo e circunstâncias da prestação laborativa que não estejam *contratualizadas* e nem sejam regidas por *norma jurídica*. Trata-se, como já visto, das alterações decorrentes do chamado *jus variandi ordinário*.

Neste grupo, portanto, não se encontram efetivas modificações, permanentes ou transitórias, em *cláusulas* do contrato de trabalho. A princípio, não comportariam, pois, efetivas alterações objetivas do contrato de trabalho.

A segunda situação-tipo concerne à autorização conferida pela ordem jurídica à implementação, pelo empregador, de modificações em *cláusulas contratuais trabalhistas*, mas desde que elevando as condições de pactuação da força laborativa obreira. Trata-se, portanto, de alterações contratuais *favoráveis* – que não são, obviamente, vedadas pelo Direito do Trabalho (reajuste espontâneo de salário; redução de jornada sem redução salarial, etc.).

As demais situações-tipo englobam alterações *contratuais* que podem, diretamente ou indiretamente, provocar prejuízos ao trabalhador (embora, obviamente, nem sempre). Englobam, desse modo, alterações desfavoráveis, que rompem com a regra geral de vedação às modificações lesivas ao obreiro.

Nesse quadro, a terceira situação-tipo concerne à autorização conferida, explícita ou implicitamente, pela ordem jurídica heterônoma estatal à implementação, pelo empregador, de modificações *excepcionais e transitórias* em cláusulas do contrato de trabalho, para enfrentamento de necessidades empresariais da mesma natureza. É o que ocorre, por exemplo, com alterações unilaterais do contrato, implementadas a título



inequivocamente excepcional, em situações de emergência, resguardado sempre o caráter fugaz, transitório, da modificação, em contextos evidenciadores de que a recusa do empregado em acatar a ordem lançada implicaria em absoluta falta de colaboração. Em tais situações, o princípio da *lealdade contratual* e o *dever de colaboração* no âmbito da prestação de serviços dariam suporte jurídico ao exercício do *jus variandi*.<sup>12</sup> Obviamente que está-se referindo a alteração contratual excepcional e provisória que não afete fundamentalmente a índole da prestação pactuada e que não provoque redução salarial, evidentemente.

A quarta situação-tipo concerne à autorização conferida, explícita ou implicitamente, pela ordem jurídica à implementação, pelo empregador, de modificações em cláusulas contratuais, de modo permanente ou transitório, em situação de necessidade empresarial, como exercício do chamado *jus variandi* extraordinário. Neste grupo encontram-se alterações contratuais claramente lesivas ao obreiro – mas autorizadas por lei. A CLT apresenta diversas dessas situações-tipo: parágrafo único do art. 468 (que trata da reversão); art. 461, § 4º (que trata da alteração funcional de trabalhador, em face de deficiência física ou mental, em contexto de programa previdenciário para a recuperação do obreiro); art. 61, § 1º (que trata da determinação de sobrejornada por motivo de força maior ou para consecução de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar manifesto prejuízo); art. 469, § 3º (que trata da alteração de local de trabalho); art. 450 (que trata da determinação para ocupação interina, pelo obreiro, de cargo de comissão ou da substituição provisória de colega). Na mesma linha, a Lei nº 3.207/57, que autoriza a *transferência* da zona de trabalho do empregado vendedor (art. 2º, § 2º da Lei nº 3.207/57 – este diploma censura, porém, a *redução* da zona de trabalho do vendedor viajante ou praticista, desde que importe em redução de salário: §1º do mesmo art. 2º da Lei nº 3.207/57).

No presente grupo encontram-se também alterações contratuais inferidas da ordem jurídica heterônoma estatal pela prática jurisprudencial do país. Algumas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho são claramente sugestivas de tais alterações. Ilustrativamente, o Enunciado 265, TST (que trata da supressão do adicional noturno habitual, havendo troca de horário de trabalho); também o Enunciado 291, TST (que trata da supressão das horas extras e adicional habituais, caso suprimida, na prática, a sobrejornada); finalmente, o Enunciado 248 (que trata da supressão do adicional de insalubridade ou de periculosidade habituais, caso afastadas as circunstâncias insalubres ou perigosas).

A quinta situação-tipo concerne à autorização conferida pela ordem jurídica autônoma negociada (convenção coletiva ou acordo coletivo do trabalho) à implementação, pelo empregador, de modificações em cláusulas contratuais, de modo permanente ou transitório. A Constituição de 1988 se reporta a tais situações em seu art. 7º, incisos VI (redução de salário), XIII (jornada de trabalho e compensação) e XIV (jornada em

12. *Colaboração e lealdade* à empresa são dois importantes deveres obreiros que a doutrina entende resultar do contrato de emprego. Simone Cruxên Gonçalves, por exemplo, cita quatro deveres: obediência, fidelidade, colaboração e diligência. *In ob.cit.*, pp. 42-45.

## DOUTRINA

turnos ininterruptos de revezamento). É claro que aqui 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*<sup>13</sup>.

Excluídas, desse modo, essas cinco situações-tipo permissivas do exercício lícito do *jus variandi* pelo empregador (ordinário ou extraordinário), a regra da vedação a alterações contratuais lesivas ao obreiro prevalece sobre o *jus variandi* empresarial<sup>14</sup>.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DELGADO, Mauricio Godinho, *Alterações Contratuais Trabalhistas*, São Paulo: LTR, 1999,  
\_\_\_\_\_, *Introdução ao Direito do Trabalho*, 2ª ed., São Paulo: LTR, 1999.  
GONÇALVES, Simone Cruxên, *Limites do Jus Variandi do Empregador*, São Paulo: LTR, 1997.  
POSI, Carlos, *Manual Práctico del Jus Variandi*, Buenos Aires: David Grinberg Libros Jurídicos, 1995.  
VIANNA, Márcio Túlio, *Direito de Resistência*, São Paulo: LTR, 1996, p. 421.  
\_\_\_\_\_, “Fundamentos e Tendências do *Jus Variandi*”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, ano 26, vol. 47/50, Belo Horizonte: TRT/MG.

---

13. A respeito de tal princípio, consultar a obra deste autor, *Introdução ao Direito do Trabalho*, 2ª ed., cit., pp. 163-165.

14. Para maior reflexão sobre o tema das mudanças do contrato de trabalho (objetivas e subjetivas), consultar o livro deste autor *Alterações Contratuais Trabalhistas*, São Paulo: LTR, 2000.