

12º Ponto – Alteração do contrato de trabalho

1. Alterações das condições de trabalho. 2. Alteração de local de trabalho.

1. Alteração das condições de trabalho. A regra geral é que as condições estabelecidas no contrato de trabalho não podem ser alteradas unilateralmente pelo empregador.

As alterações das condições de trabalho somente podem ser feitas com a concordância do empregado. Ainda que feitas com a concordância do empregado, elas não podem causar prejuízos, direto ou indireto, ao empregado.

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.

Caso as condições de trabalho forem estabelecidas através de normas coletivas (convenção ou acordo coletivo de trabalho), e, essas causarem prejuízos ao empregado, elas têm sido invalidadas pela Justiça do Trabalho.

Para que a Justiça do Trabalho tenha conhecimento da condição prejudicial, e anular a mesma, pode o empregado ingressar com reclamação trabalhista buscando o direito ou pode o Ministério Público do Trabalho ingressar com ação anulatória de cláusulas de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

São considerados prejuízos: econômico (as condições de natureza salarial); moral (alterações de funções ou rebaixamento de cargos); social (dificuldade de convívio social ou familiar).

Em caso de alteração prejudicial, o empregado terá direito de ter as condições de trabalho anteriormente usufruídas.

Art. 468. Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

12º Ponto – Alteração do contrato de trabalho

O empregado pode aceitar, e deixar de exercer a função para a qual foi contratado, e passar a exercer, provisoriamente, uma função de confiança do empregador. O empregador poderá determinar, unilateralmente, a qualquer tempo, que ele volte a exercer a sua antiga função. Essa determinação unilateral é aceita pela nossa legislação.

Caso no exercício da função o empregado receba gratificação, essa não pode ser retirada pelo empregador, sem motivo justificado, se percebida por dez ou mais anos. Nesse caso o empregado volta para a função antiga e não perde a gratificação.

Súmula nº 372/TST - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES.

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.

2. Alteração do local de trabalho. Como regra geral, a alteração de local de trabalho depende da concordância do empregado. A alteração do local de trabalho tem sido denominada de transferência de local de trabalho.

A nossa legislação trabalhista considera que somente existirá transferência se o empregado necessitar mudar a sua residência, para a execução do trabalho.

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.

Como exceções a regra geral, a nossa legislação trabalhista autoriza a transferência unilateral pelo empregador: (i) quando o empregado exerce cargo de confiança; (ii) quando o empregado tem contrato com condição explícita ou implícita; (iii) quando ocorrer a extinção do estabelecimento.

Art. 469. § 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.

12º Ponto – Alteração do contrato de trabalho

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

• **(i) Cargo de confiança – Cargos de gestão.** O exercício de cargo de confiança presume que o empregado tenha poderes de gestão da empresa (altos empregados). Exemplo: administrador de fazenda.

• **(ii) Contrato com cláusula explícita ou implícita.** A cláusula explícita é aquele que está escrita no contrato de trabalho. A cláusula implícita é aquela que, embora não escrita, esteja subentendida no contrato, ou seja, para a execução dos trabalhos é necessária a mudança de local de trabalho, como por exemplo: construção civil; teatro; circo; teatro; etc.

A nossa jurisprudência tem exigido que, mesmo com cláusula explícita ou implícita, o empregador tem que provar que o empregado é imprescindível para a realização dos trabalhos, naquela localidade para onde será transferido. A jurisprudência quer evitar as transferências abusivas ou punitivas.

Súmula nº 43 – TRANSFERÊNCIA. Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

• **(iii) Extinção do estabelecimento.** Aqui se trata da impossibilidade da continuidade da prestação de serviços no estabelecimento, e uma oportunidade para o empregado não ser dispensado.