

DEPARTAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

ADM – 088/2015 - 27/03/2015

BOLETIM 024/2015

Alteração de contrato de trabalho - requisitos e possibilidades.

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado entre o empregador e empregado, consoante o art. 443 da CLT.

Conforme dispõe o art. 444 da CLT as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre negociação das partes interessadas em tudo quanto não seja contrária às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

No entanto, o art. 468 da CLT determina que nos contratos individuais de trabalho só seja 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.

Esta nulidade está prevista no art. 9º da CLT o qual estabelece que os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, as garantias ao empregado nela previstas, serão nulos de pleno direito.

Os dispositivos citados acima asseguram a liberdade de contratação das partes, resguardando as alterações contratuais de forma arbitrária por parte do empregador. Assim, as alterações devem decorrer da manifestação da vontade das partes e, ainda assim, não poderá, em hipótese alguma, ocasionar qualquer prejuízo direto ou indireto ao empregado.

Alteração Contratual - Requisitos Para sua Validade

Qualquer alteração contratual, conforme art. 468 da CLT, deve observar os seguintes requisitos:

- a) Mútuo consentimento (concordância) das partes;
- b) Que da alteração o empregado não sofra nenhum prejuízo, direta ou indiretamente, não só pecuniários, mas de qualquer natureza (como benefícios, jornada de trabalho, vantagens, saúde e segurança e etc.) anteriormente garantidos.

Portanto, qualquer alteração em desconformidade com os requisitos acima não produzirão qualquer efeito no contrato de trabalho.

Manutenção da Essência do Contrato - Possibilidade de Alteração

Embora pareça que o empregador esteja restrito a qualquer alteração do contrato, caso este mantenha a essência do contrato de trabalho, há alterações contratuais que são possíveis, ainda que a vontade seja exclusiva do empregador.

A CLT estabelece algumas condições lícitas em que o empregador poderá alterar o contrato de trabalho, a saber:

- mudança do local de trabalho desde que não se caracterize a transferência, ou seja, desde que não haja a mudança de domicílio do empregado;
- mudança de horário (de manhã para tarde ou de noturno para diurno);
- alteração de função, desde que não represente rebaixamento para o empregado;
- transferência para localidade diversa da qual resultar do contrato no caso do empregado que exerça cargo de confiança;
- transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado;
- transferência do empregado para localidade diversa da qual resultar do contrato quando desta decorra necessidade do serviço, sob pagamento suplementar, nunca inferior a 25% do salário;

O empregador deve se atentar para as alterações que decorrem da sua liberalidade ou simples falta de atenção em relação ao que foi contratado e o que de fato acontece, já que o princípio da "Primazia da Realidade" (um dos princípios do Direito do Trabalho), dispõe que havendo divergência entre a realidade fática e a realidade de documentos e acordos, prevalece o mundo dos fatos.

Assim, se um empregado contratado para trabalhar 44 horas semanais (mundo das formas) acaba trabalhando somente 36 horas (mundo dos fatos) por liberalidade ou por prática do empregador, entende-se que houve uma alteração tácita de contrato de trabalho por vontade exclusiva do empregador.

Neste caso, o empregador não poderá mais alterar o contrato de trabalho deste empregado ou exigir que este trabalhe 44 semanais, sem que haja o aumento proporcional do salário em razão das horas trabalhadas, uma vez que poderá caracterizar prejuízos ao empregado, situação em que a alteração será considerada nula perante a Justiça do Trabalho.

() Sergio Ferreira Pantaleão é Advogado, Administrador, responsável técnico pelo Guia Trabalhista Mapa Jurídico e autor de obras na área trabalhista e Previdenciária.*

Fonte: Boletim Guia Trabalhista, por Sergio Ferreira Pantaleão (*), 26.03.2015