

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

PEDRO HENRIQUE RIBEIRO CARVALHO

**ALTERAÇÕES UNILATERAIS DOS CONTRATOS DE
TRABALHO REALIZADAS PELO EMPREGADOR**

VITÓRIA
2023

PEDRO HENRIQUE RIBEIRO CARVALHO

ALTERAÇÕES UNILATERAIS DOS CONTRATOS DE TRABALHO REALIZADAS PELO EMPREGADOR

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Gomes Borges da Fonseca.

VITÓRIA
2023

“O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem”.

Friedrich Engels

RESUMO

O princípio da inalterabilidade contratual é a regra nos contratos de trabalho e funciona como elemento de proteção dos direitos do empregado e de sua dignidade. O estudo analisou as hipóteses de exceção do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, no qual foram identificadas as possibilidades de alteração unilateral dos contratos trabalhistas, permitidas pela ocorrência do instituto do *Jus Variandi*. Constatou-se que esse instituto se originou dos poderes conferidos ao empregador por meio do elemento de subordinação constante nos contratos de trabalho. Além disso, apresentou-se a definição de alteração contratual, suas classificações e verificada as hipóteses de atuação do *Jus Variandi*, em sua esfera ordinária e extraordinária. Como forma de preservar o princípio da inalterabilidade contratual lesiva identificou-se que o *Jus Variandi* deveria ser aplicado dentro de limites estabelecidos pelo Direito.

Palavras-chaves: Dignidade da pessoa humana. Contrato de trabalho. Alteração contratual. *Jus Variandi* ordinário. *Jus Variandi* extraordinário.

ABSTRACT

The principle of contractual unalterability stands as the norm within employment contracts, functioning as a safeguard for the rights and dignity of the working class. This paper studies the exceptions to the principle of injurious contractual unalterability, wherein were identified possibilities of unilateral modification of employment contracts, sanctioned by the occurrence of the *Jus Variandi* institute. It was observed that this institute originated from the powers conferred upon the employer through the constant element of subordination in employment contracts. Furthermore, the definition of contractual alteration, its classifications, and the scenarios in which *Jus Variandi* operates in its ordinary and extraordinary spheres were expounded. As a means of preserving the principle in study, it was discerned that the application of *Jus Variandi* should adhere to limits established by Law.

Keywords: Dignity of human person. Employment contract. Contractual alteration. Ordinary *Jus Variandi*. Extraordinary *Jus Variandi*.

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	6
1	PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA.....	8
2	PODER EMPREGATÍCIO.....	14
3	<i>JUS VARIANDI</i>	20
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
	REFERÊNCIAS.....	33

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho possui natureza de direito privado. Assim, em alguma medida é marcado pela lógica dos contratos em geral, no qual se utiliza do princípio da autonomia da vontade e a concordância entre os contraentes para o estabelecimento dos contratos de trabalho.

No entanto, nos contratos de trabalho vige, em regra, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, no qual é estabelecido que o contrato depois da sua celebração somente poderá ser modificado se melhorar as condições do trabalho do trabalhador para melhor.

Tal princípio é utilizado para a preservação dos contratos e para que sejam assegurados os direitos mínimos dos empregados. O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é um dos princípios que consagram a condição de igualdade entre o empregador e os seus empregados, sendo os últimos considerados vulneráveis na relação jurídica.

Ocorre que tal princípio vem sofrendo diversas flexibilizações ao longo do tempo, como forma de atender as mudanças ocorridas na sociedade. Assim como forma de atender as necessidades experimentadas pelas partes, é utilizado o instituto do *Jus Variandi*, o qual confere ao empregador a prerrogativa de realizar alterações nos contratos de trabalhos, com o objetivo de promover a melhora no desempenho da atividade empresarial.

Tais modificações se fundamentam no poder diretivo dos empregadores que é proveniente do elemento subordinação na relação de emprego. O empregador utiliza-se desses direitos que lhe são conferidos para atender da melhor forma as necessidades da empresa.

Assim, como forma de preservação do complexo de direitos que são protegidos pelo contrato de trabalho do empregado, o presente estudo realiza uma análise nos limites que são inseridos no instituto do *Jus Variandi*, como forma de assegurar os direitos conquistados pelos obreiros.

Para tanto, busca responder ao seguinte problema: diante da regra da inalterabilidade contratual lesiva, quais são as exceções que garantem ao empregador realizar alterações unilaterais nas cláusulas dos contratos trabalhistas?

Esta monografia utiliza da metodologia de natureza dedutiva e emprega teorias científicas e das normas jurídicas do direito do trabalho para estabelecer e delimitar as hipóteses de alteração contratual unilateral por parte do empregador.

1 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

Conforme Soares

[...] o vocábulo princípio significa, em uma acepção vulgar, início, começo ou origem das coisas. Transpondo o vocábulo para o plano gnoseológico, os princípios figuram como os pressupostos necessários de um sistema particular de conhecimento e a condição de validade das demais asserções que integram um dado campo do saber humano (2019, p. 47).

O direito do trabalho adota princípios de natureza tanto constitucional quanto infraconstitucional para compor o seu sistema normativo.

Alguns princípios trabalhistas têm origem em outros ramos do direito, sendo absorvidos e modificados para adequar-se da melhor maneira à dinâmica do direito do trabalho.

Nesse sentido, os contratos de trabalho utilizam como fonte normativa o direito civil, que recorre ao princípio da inalterabilidade contratual, no qual o contrato firmado entre as partes não poderá ser modificado (Delgado, 2018, p. 236 e 237).

Ocorre que, no direito do trabalho, esse princípio foi modificado para comportar alterações contratuais no decorrer do contrato que beneficiem o empregado, tornando-se o princípio da inalterabilidade contratual lesiva (Delgado, 2018, p. 237).

Diferentemente do que ocorre no direito civil, os contratos trabalhistas são incentivados a realizar modificações quando benéficas ao empregado, sendo naturalmente permitidas, conforme dispõe o artigo 468, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Delgado, 2018, p. 237). Nesse sentido, assim prevê o dispositivo mencionado:

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.

Diferentemente do que ocorre no direito civil, a autonomia da vontade é mitigada na celebração do contrato de trabalho, pois as cláusulas contratuais estão restritas ao limite que a lei disciplina. Além disso, no direito civil as partes estão obrigadas a realizar o contrato, não podendo espontaneamente alterar suas cláusulas enquanto o contrato estiver em curso (Bomfim, 2017, p. 202 e 203).

A decisão abaixo do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é ilustrativo a respeito:

[...] 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 dessa garantia (art. 468 da CLT). Realmente, um dos mais importantes princípios gerais do Direito que foi importado pelo ramo trabalhista é o da inalterabilidade dos contratos, que se expressa, no estuário civilista originário, pelo conhecido aforismo *pacta sunt servanda* ("os pactos devem ser cumpridos"). Informa tal princípio, em sua matriz civilista, que as convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se o seu cumprimento fiel pelos pactuantes. Sabe-se, porém, que esse princípio jurídico geral (*pacta sunt servanda*) já sofreu claras atenuações no próprio âmbito do Direito Civil, através da fórmula *rebus sic stantibus*. Por essa fórmula atenuadora, a inalterabilidade unilateral deixou de ser absoluta, podendo ser suplantada por uma compatível retificação das cláusulas do contrato ao longo de seu andamento. Essa possibilidade retificadora surgiria caso fosse evidenciado que as condições objetivas despontadas durante o prazo contratual - condições criadas sem o concurso das partes - provocaram grave desequilíbrio contratual, inexistente e impensável no instante da 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 contratos sofreu forte e complexa adequação ao ingressar no Direito do Trabalho - tanto que passou a se melhor enunciar, aqui, através de uma diretriz específica, a da inalterabilidade contratual lesiva. Em primeiro lugar, a noção genérica de inalterabilidade perde-se no ramo trabalhista. É que o Direito do Trabalho não contingencia - ao contrário, incentiva - as alterações contratuais favoráveis ao empregado; estas tendem a ser naturalmente permitidas (art. 468 da CLT). Em segundo lugar, a

noção de inalterabilidade torna-se sumamente rigorosa caso contraposta a alterações desfavoráveis ao trabalhador - que tendem a ser vedadas pela normatividade justralhista (arts. 444 e 468 da CLT). Em terceiro lugar, a atenuação civilista da fórmula *rebus sic stantibus* (atenuação muito importante no Direito Civil) tende a ser genericamente rejeitada pelo Direito do Trabalho. É que este ramo jurídico especializado coloca sob ônus do empregador os riscos do empreendimento (art. 2º, *caput*, da CLT), independentemente do insucesso que possa se abater sobre este. As obrigações trabalhistas empresariais preservam-se intocadas, ainda que a atividade econômica tenha sofrido revezes efetivos em virtude de fatos externos à atuação do empregador. Fatores relevantes como a crise econômica geral ou a crise específica de certo segmento, mudanças drásticas na política industrial do Estado ou em sua política cambial - fatores que, obviamente, afetam a atividade da empresa - não são acolhidos como excludentes ou atenuantes da responsabilidade trabalhista do empregador. A esse propósito, aliás, a jurisprudência tem reiteradamente esclarecido que, no conceito de riscos assumidos pelo empregador, inscreve-se, sim, a profusão legislativa que sempre caracterizou a tradição jurídica e administrativa brasileira, com as modificações econômicas e monetárias daí advindas (Plano Bresser, Plano Verão, Plano Collor, Plano Real, etc.). Portanto, prejuízos derivados de tais planos econômicos oficiais não eliminam ou restringem a responsabilidade do empregador por suas obrigações laborativas. No caso concreto, a Corte de origem, com amparo na Tese Jurídica Prevalente nº 05, convertida na Súmula 61, do Tribunal Regional da 1ª região, manteve a sentença que deferiu o pedido de manutenção do plano de saúde, assegurada pelo edital à época da desestatização da Reclamada, a todos os empregados, inclusive aos aposentados, com todos os direitos e benefícios sociais até então usufruídos. Nesse cenário, é devida a manutenção do plano de saúde ao Reclamante, em respeito ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva (arts. 444 e 468 da CLT). Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, III e IV, 'a', do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido (Brasil, 2023).

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio decorrente do princípio da proteção que visa a igualdade material entre empregador e empregado, disciplina que qualquer alteração dos contratos de trabalho deve ser realizada em comum acordo entre as partes e não pode gerar prejuízo ao trabalhador, ainda que indiretos, de forma que as cláusulas contratuais devem ser modificadas observando os limites legais, de

maneira que as alterações devem estabelecer cláusulas iguais ou superiores, em relação aos direitos que o empregado dispõe (Bomfim, 2017, p. 203).

O referido princípio, além de ser derivado do princípio da proteção, o qual consagra a proteção de direitos mínimos ao trabalhador, está vinculado à observância do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Tal princípio ganhou maior notoriedade com a insurgência das Constituições sociais nas quais foi fomentada uma maior preocupação com o ser humano, de forma a oportunizar condições mínimas para a sua sobrevivência (Bussinguer, 2008, p. 126).

Além disso, Bussinguer traz a noção de dignidade da pessoa humana numa visão kantiana, o qual possui entendimento de que enquanto a coisa, objeto e bens possuem um valor definido e podem ser substituídos por algo equivalente, em contraponto a dignidade não possui um substituto equivalente, sendo superior a qualquer preço (Bussinguer, 2008, p. 126).

O princípio da dignidade da pessoa humana preceitua que o ponto central de uma sociedade, do Direito e do Estado contemporâneo é valorização do ser humano e de sua originalidade, independentemente de sua riqueza, posição social ou intelectual. Esse princípio fundamenta que o ordenamento jurídico e a sociedade devem centralizar o ser humano como diretriz de subordinação dos princípios, regras e demais atos normativos (Delgado, 2007, p. 23). Além disso, por força constitucional esse princípio é tido como princípio inspirador e normativo para toda a ordem econômica, sendo uma diretriz a ser aplicada a todo país (Delgado, 2007, p. 25).

Nesse sentido, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva cumpre o papel de centralização do ser humano nas relações trabalhistas, preservando os direitos advindos do contrato de trabalho para o empregado, tido como vulnerável na relação trabalhista.

Como forma de assegurar a preservação das cláusulas contratuais de eventuais modificações realizadas pelo empregador, o TST, por meio da Súmula n. 51, consolidou o entendimento de que as regulamentações que proponham a alteração ou extinção de

benefícios deferidos anteriormente só atingirão os empregados contratados depois de iniciada a vigência dessas normas regulamentares:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-I - inserida em 26.03.1999) (grifos no original)

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é tido como regra na aplicação dos contratos trabalhistas, entretanto, atualmente tem sido flexibilizado com o objetivo de atender às mudanças econômicas mundiais e a globalização, fazendo com que os contratos de trabalho possam ser modificados para diminuir direitos ou alterar as condições de trabalho tornando-as prejudiciais aos empregados (Leite, 2022, p. 303).

A sociedade atual pode ser classificada como uma sociedade complexa, de forma que sua observação não pode ser realizada de um ponto único. Dependerá do ponto de vista a depender do observador, tornando-se uma observação também complexa (Moreira, 2007, p. 179). O direito fruto das sociedades humanas também deve ser adequado de acordo com a realidade vivida em determinada sociedade e considerar os pontos de vista dos sujeitos que a compõem. Nesse sentido, justifica-se a flexibilização ao princípio dito anteriormente para que se enquadre a realidade da atual sociedade.

A Constituição Federal de 1988 (CF/1988) (Brasil, 1988) permite que seja efetuada a flexibilização desse princípio no que diz respeito à redução de salário e à modificação de jornada se forem cumpridos certos requisitos: que a alteração ocorra mediante norma coletiva de trabalho (acordo ou convenção coletiva de trabalho), como prevê o art. 7º, VI, XIII e XIV, da CF/1988 (Brasil, 1988); sejam asseguradas as condições essenciais da dignidade da pessoa humana, previstas nas normas trabalhistas; sejam asseguradas cláusulas compensatórias nos acordos ou convenções coletivas que proporcionem benefícios para os empregados (Leite, 2022, p. 303).

Além disso, por força do instituto do *Jus Variandi*, os contratos de trabalhos podem ser modificados unilateralmente por parte do empregador, que se utilizando do poder diretivo poderá excepcionalmente realizar pequenas modificações nas condições de trabalho, de forma que acarretam singelas modificações no contrato instituído pelas partes, sendo necessário que essas modificações não causem prejuízos significantes ao empregado (Costa, 2009, p. 174).

Assim, é possível compreender que o princípio da inalterabilidade contratual lesiva é a regra de aplicação dos contratos de trabalho. Todavia pode ser atenuado para comportar pequenas alterações ou estas serem compensadas.

2 PODER EMPREGATÍCIO

Um dos efeitos que resultam do contrato de trabalho é o poder empregatício. Este é um poder dotado de um conjunto de direitos de grande repercussão socioeconômica que são atribuídos à figura do empregador, o qual lhe confere grande relevância no contrato celebrado e na sociedade (Delgado, 2018, p. 785).

Esse poder também pode ser definido como um conjunto de direitos que possuem a finalidade de conferir ao empregador instrumentos para realizar a direção, a regulamentação, a fiscalização e a disciplina de sua economia interna e seus serviços realizados (Delgado, 2018, p. 786).

Tal poder advém da relação de subordinação disposta na relação de emprego, de maneira que a hierarquia possui como finalidade definir uma ordem de comando dentro de uma determinada empresa. De forma que a divisão de tarefas é pensada para atender as necessidades do empregador e proteger o interesse empresarial (Goulart, 2006, p. 17).

Dessa relação de sobreposição de interesses nasce a *autoridade hierárquica* que é representada pela figura do empregador, o qual é conferido o poder de gerir a atividade desempenhada pelos seus subordinados em detrimento da finalidade da empresa, devendo os subordinados a função de acatar o comando (Goulart, 2006, p.17 e 18), desde que juridicamente sustentável.

O poder empregatício é formado por um conjunto de poderes ou direitos. Um deles é o poder de dirigir. Esse direito constitui uma prerrogativa do empregador, no qual exerce um poder geral de comando sobre os seus subordinados, instituindo a forma como deve ser realizado o serviço contratado, com a finalidade de atender o interesse da atividade empresarial e a demanda por produção que o mercado almeja (Goulart, 2006, p. 21).

O poder diretivo é fruto da relação de subordinação que é fundada na pactuação do contrato de trabalho, de forma que o contratante deve ter seus interesses cumpridos por

quem ele contratou. O vínculo contratual gera um vínculo obrigacional, no qual é conferido ao empregador a faculdade de exercer a sua vontade por meio de ordens direcionadas ao empregado, de forma a obter a melhor prestação do serviço realizado (Goulart, 2006, p. 22).

Tal instituto é considerado como um direito e um recurso que pode ser utilizado com a finalidade de direcionar ou inspecionar a atividade laboral praticada pelo empregado, durante a vigência do contrato de trabalho, sendo utilizada para dar um direcionamento específico para a força de trabalho contratada. (Alvarenga; Silva, 2023, p. 7 e 8).

Ao se utilizar desse poder, o empregador realiza o direcionamento da força de trabalho, organizando seu empreendimento, para se adequar às necessidades e às finalidades que a empresa almeja. (Alvarenga; Silva, 2023, p. 8)

Para Martinez, esse poder é inerente à empresa, a instituição, e não daquele que a controla, haja vista que a existência do empreendimento não está vinculada aos seus empreendedores, pessoas físicas (2023, p. 156).

O *Jus Variandi* é manifestado por intermédio desse poder no contrato de trabalho, no qual diante do vínculo contratual, o poder diretivo confere legitimidade para o empregador efetuar modificações nas condições de trabalho com a finalidade de melhorar a atividade desempenhada pelo contratado em benefício da empresa (Goulart, 2006, p. 22).

O poder disciplinar é a prerrogativa conferida ao empregador de coercitivamente obrigar o empregado a realizar os comandos que ele proferiu, de forma que o descumprimento resultará na imposição de sanções ou punições aplicadas pelo empregador (Goulart, 2006, p. 22).

Conforme previsto no art. 2º da CLT (Brasil, 1943), ao empregador foi conferido o poder de comando. Ocorre que sem o poder de disciplinar tal poder não surtiria os efeitos necessários, haja vista que a ausência de punições confere aos empregados maior liberdade para descumprir as ordens impostas pelo empregador, pois o seu descumprimento não gerará nenhum malefício a eles (Goulart, 2006, p. 23).

Nesse sentido, o poder disciplinar funciona como instrumento do poder diretivo, como forma de convalidá-lo e garantir sua eficácia necessária para que o empregador realize a função de gerir a empresa e as atividades desempenhadas pelo empregado (Goulart, 2006, p. 23).

O poder de organização, também conhecido como poder regulamentar, é uma mutação do poder diretivo, que garante ao empregador a prerrogativa de instituir comandos que disciplinam a forma que o serviço deverá ser prestado por parte dos empregados, nos limites permitidos pela lei (Martinez, 2023, p. 157).

Tais comandos podem ser concretizados por meio de ordens de serviço, circulares, avisos, portarias, memorandos, instruções ou comunicados (Martinez, 2023, p. 157), utilizados como forma de informar os empregados acerca do cumprimento das obrigações dispostas pelo empregador.

O poder regulamentar confere aos empregadores a possibilidade de criar normas jurídicas que resultem em um *Regulamento Interno de Trabalho*, que é uma fonte geradora de obrigações vinculantes aos empregadores e os empregados (Martinez, 2023, p. 157).

Esses regulamentos poderão instituir a forma que os empregados devem ser apresentados ao cliente, criando conjunto de procedimentos que deverão ser seguidos para a prestação do serviço. Além disso, poderão disciplinar qual é a forma de organização do ambiente físico da empresa, entre outras normas organizacionais. Nesse sentido, o artigo 456-A da CLT (Brasil, 1943) disciplina que o empregador poderá instituir um padrão de vestimenta, podendo obrigar a utilização de uniformes, criando assim um código de vestimenta (Martinez, 2023, p. 157).

CLT, Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Assim, é verificado que esse poder organizacional garante ao empregador a faculdade de instituir normas que modifiquem o ambiente de trabalho e realizem alterações na forma de prestação de serviço, o que garante a disponibilidade de realizar pequenas alterações no contrato de trabalho que oportunizem a melhora na prestação do serviço no ambiente de trabalho.

O poder de fiscalização é uma variável do poder empregatício, o qual confere ao empregador a prerrogativa de realizar a fiscalização e o controle da execução dos serviços prestados por seus empregados e da forma que eles são realizados. A fiscalização poderá ser realizada de forma pessoal ou por meio de aparatos mecânicos/eletrônicos que poderão realizar a gestão desse controle (Martinez, 2023, p. 157).

Tal poder é originário do empregador, no entanto, pode ser delegado a seus encarregados (gerentes, supervisores, chefes, etc.), que realizarão a supervisão e avaliarão os serviços prestados (Martinez, 2023, p. 157).

Nesse sentido, o empregador poderá realizar a fiscalização do cumprimento do horário de trabalho e do sistema de produção. Como mecanismos a serem utilizados pelo empregador, o que mais se destaca é o controle de ponto, o qual é utilizado para confirmar o período que o empregado afirma ter trabalhado (Martinez, 2023, p. 157).

O poder fiscalizatório possui a finalidade de verificar a prestação de serviço praticada pelo empregado. Entretanto, tal instituto é constantemente subvertido para atender a finalidades do empregado, tais como a proteção do patrimônio pessoal da empresa e de seus colaboradores, clientes e fornecedores (Martinez, 2023, p. 157).

Ocorre que a utilização dessa prerrogativa por vezes colide com outros direitos fundamentais, quais sejam a privacidade e intimidade dos empregadores, de forma que a utilização de tecnologias de vigilância e monitoramento culminam na violação desses direitos (Martinez, 2023, p. 157 a 158).

A forma de solucionar o conflito desses direitos é a verificação no caso concreto de qual

merece maior proteção, devendo ser realizada comparação dos valores que se mostraram preponderantes por força de norma autônoma ou heterônoma permissiva e por conta da necessidade de utilização da medida aplicada. Ademais, é necessário que seja verificado se as medidas utilizam dos meios adequados para alcançar um fim determinado, devendo ser utilizados os parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade na medida aplicada (Martinez, 2023, p. 158).

A revista, por exemplo, é uma das práticas fiscalizatórias mais utilizadas pelo empregador, o qual possui o objetivo principal de controlar a entrada e saída de objetos dentro do estabelecimento empresarial, com o objetivo de verificar se os empregados não portam objetos que não lhes pertencem. Tal conduta é praticada pelos empregadores ou por seus prepostos, que realizam uma vistoria dos objetos que o empregado porta em suas bolsas, mochilas ou sacolas, sendo efetuada na entrada e saída do local da prestação do serviço (Martinez, 2023, p. 158).

Essa conduta, para alguns, é considerada abusiva, por atentar à dignidade do trabalhador e constranger o trabalhador o forçando a abrir sua bolsa e mostrar seus pertences pessoais contra a sua vontade. Como forma de contornar essa situação é aconselhável que o empregador realize a adoção de vestiários e armários fora do local de realização do serviço, para que os empregados possam entrar sem os seus pertences e sem a utilização de vistorias (Martinez, 2023, p. 158).

Outro ponto incontroverso é a proibição da utilização de revista íntima no local de serviço, o qual é realizada por meio de uma vistoria no corpo dos empregados para verificar se eles portam algum objeto que não seja permitido. Ocorre que essa conduta é expressamente proibida, conforme expresso no artigo 373-A, VI, da CLT (Martinez, 2023, p. 158).

O proibitivo contra essa conduta está vinculado à proteção dos direitos da personalidade do empregado, em especial o direito à intimidade. Tal dispositivo prevê que não será permitido a prática de revista íntima em suas funcionárias, utilizando a interpretação de acordo com a constituição de 1988, o qual não confere distinção entre homens e mulheres, é possível extrair que a vedação da revista íntima se expande tanto para o funcionário do sexo masculino, quanto para o funcionário do sexo feminino, como forma

de proteção de sua dignidade humana (Pinto da Silva, 2014, p. 187 a 188).

3 **JUS VARIANDI**

Conforme explicitado no primeiro capítulo, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva é utilizado como parâmetro para a alteração dos contratos de trabalho. De forma que tais mudanças ocorridas no contrato são utilizadas para atender as necessidades experimentadas pelas partes, de forma a estender a continuidade do contrato e preservar a relação jurídica construída.

O contrato de trabalho possui como característica ser de trato sucessivo, ou seja, ele se propaga no tempo, sendo contínuo até o término da relação jurídica empregatícia (Garcia, 2022, p. 80).

Em razão disso, é necessário que as cláusulas contratuais dispostas na formação do contrato sejam compatíveis com a mudança da realidade vivida pelas partes nesse decurso de tempo. Ocorre que em determinadas circunstâncias não há como prever os impactos sofridos nessa relação ao longo do tempo, sendo necessário criar ou alterar cláusulas contratuais para que ocorra a compatibilização do contrato com a realidade, com observância, obviamente, da ordem jurídica.

Os contratos de trabalho ao se formarem criam uma série de cláusulas que são aplicáveis as partes, sendo que essas cláusulas podem ser obrigatórias e atribuídas automaticamente na criação do contrato, sendo incorporadas por meio das normas heterônomas, como as leis, ou por meio de norma autônomas negociadas, acordos ou convenções coletivas, possuindo essas normas a características de serem imperativas (Delgado, 2018. p. 1199).

Ocorre que outra possível fonte de criação de cláusulas contratuais se origina na vontade das partes, sendo definido principalmente pelo empregador como forma de compatibilizar as necessidades da empresa com a prestação do serviço realizado. Diante desse permissivo contratual, as partes poderão definir aspectos específicos da prestação de trabalho, como a forma que o trabalho será prestado e a jornada de trabalho deste empregado. Além disso, poderá ser definido o valor do salário ou o local

onde será prestado o serviço pelo contratado (Delgado, 2018. p. 1199).

As cláusulas criadas a partir das normas de caráter imperativo são tidas como obrigatórias e devem ser observadas para realizar a criação de outras cláusulas, não podendo as partes criarem cláusulas que suprimam os direitos disciplinados pelas normas imperativas.

O contrato de trabalho diferente dos contratos civis convencionais tem a característica de ser uma avença dinâmica que pode ser alterada ao longo de seu cumprimento para se adequar a realidade experimentada pelas partes.

Tais alterações podem possuir o caráter subjetivo, alterando os sujeitos que realizaram a contratação, ou de caráter objetivo realizando alterações nas cláusulas contratuais.

As alterações contratuais objetivas se caracterizam pela alteração do conteúdo do contrato, realizando alterações nas cláusulas contratuais ou nas circunstâncias envolvendo a prestação de serviço (Delgado, 2018. p. 1200).

Nesse sentido, as alterações contratuais objetivas são aquelas que impactam diretamente o contrato de trabalho, sendo caracterizadas como alterações que modificam as cláusulas que compõem aquele contrato de trabalho (Delgado, 2018, p. 1200).

De forma que a alteração contratual ocorre por meio de alterações significativas das cláusulas contratuais, como o local da prestação do serviço, função estabelecida, turno de trabalho, entre outras alterações, atingindo o contrato em sua base (Nunes, 2013, p. 90 e 91).

As alterações contratuais objetivas podem ser classificadas utilizando quatro parâmetros diferentes, sendo eles segundo a sua origem, a sua obrigatoriedade, seu objeto ou seus efeitos (Delgado, 2018, p. 1200).

Segundo a definição que classifica a alteração contratual objetiva segundo sua origem subdivide-se em: alterações contratuais de origem normativa, sendo fruto de uma norma

jurídica (alterações normativas). Essas alterações podem ser provenientes de uma sentença normativa, de alterações legais ou de instrumento coletivo negociados, tais como acordo ou convenção coletiva (Delgado, 2018, p. 1201).

A outra origem das alterações objetivas, considerada meramente contratual, se funda na vontade bilateral ou unilateral das partes, sendo a última movida pela vontade do empregador que poderá fazer uso de dispositivos de regulamentos empresariais para realizar as alterações contratuais (Delgado, 2018, p. 1201).

As alterações contratuais objetivas também podem ser classificadas quanto à sua obrigatoriedade, o qual possuem alterações que são obrigatórias (imperativas), sendo alterações contratuais impostas, que ultrapassam a vontade das partes, sendo instituídas por meio das normas jurídicas derivadas da lei, de decisões judiciais e as normas negociais coletivas (Delgado, 2018, p. 1201).

Sendo o seu contraponto as alterações voluntárias, que podem ser estabelecidas de forma consensual por força da vontade das partes (bilateral). Podem também ser estabelecidas de forma unilateral pelo empregador, que poderá se fazer dos poderes conferidos a ele para de forma impositiva realizar a alteração do contrato (Delgado, 2018, p. 1201).

As alterações contratuais objetivas que utilizam como parâmetro o seu objeto, podem ser divididas em qualitativas, quantitativas e circunstanciais (Delgado, 2018, p. 1202).

Nas alterações qualitativas as cláusulas alteradas são decorrentes da qualidade e natureza da prestação do serviço, fazendo referência a forma de como o serviço será prestado. As alterações quantitativas são vinculadas à quantidade de serviço que será prestado. Por fim, as alterações circunstanciais são vinculadas às modificações ocorridas no ambiente de trabalho (Delgado, 2018, p. 1202).

Além disso, a alteração contratual pode também ser classificada segundo os seus efeitos, sendo os efeitos favoráveis aqueles que representam alguma melhora expressiva do direito para as partes, sendo necessário que seja observado o conjunto normativo trabalhista para que sejam consideradas favoráveis (Delgado, 2018, p. 1202).

Enquanto isso, as alterações contratuais desfavoráveis ao trabalhador, em regra, são tidas como ilícitas por força do artigo 468 da CLT. Ocorre que caso sejam formuladas por meio de norma heterônoma ou autônoma poderão ser consideradas lícitas e agregar o contrato de trabalho. Outra hipótese que assegura a licitude da alteração contratual desfavorável é a aplicação do instituto *Jus Variandi* em sua esfera extraordinária, o qual possui quatro hipóteses delimitadas (Delgado, 2018, p. 1202).

O *Jus Variandi*, também conhecido como direito de variação, é derivado dos poderes de direção, fiscalização, regulamentar e disciplinar que são conferidos ao empregador, que os utiliza para realizar uma melhor gestão e direção no ambiente de trabalho (Santos, 2019, p. 22).

Nesse sentido, o *Jus Variandi* é um produto do poder diretivo, tornando-se essencial para garantir ao empregador uma melhora nas suas atribuições e um melhor desempenho no seu poder empregatício (Alvarenga; Silva, 2023, p. 8).

Tal instituto, em sua esfera ordinária, possui como diretriz a modificação, alteração e adequação das circunstâncias e a forma da prestação do serviço, de forma a não contrariar os permissivos normativos. No entanto, em sua esfera extraordinária, concede ao empregador o poder realizar alterações contratuais no contrato de trabalho de forma unilateral (Delgado, 2018, p. 1208).

Esses poderes e direitos atribuídos ao empregador são limitados para que não extrapolem a sua função que lhes é devida, qual seja de conferir maior eficiência aos serviços prestados pelos empregados, além de conferir um ambiente de trabalho mais equilibrado e que atenda às necessidades da empresa (Santos, 2019, p. 22).

O *Jus Variandi* pode ser classificado como ordinário e extraordinário. Para Delgado, a esfera ordinária do *Jus Variandi*, compreende a alteração dos aspectos da prestação de serviços que não são regulados por norma heterônoma ou autônoma e que não possuem cláusula contratual que verse sobre o assunto (Delgado, 2018, p. 1208).

Desse modo, nessa esfera o instituto é utilizado pelo empregador como ferramenta de

modificação ou adequação da prestação de serviço com o intuito de se adequar às necessidades experimentadas pela empresa. Nessa vertente, o *Jus Variandi* ordinário é utilizado como forma de adequar e modificar os aspectos que não são essenciais da relação trabalhista, mas que contribuem para o aprimoramento da atividade empresarial (Delgado, 2018, p. 1208 e 1209).

Conforme dito, o *Jus Variandi* em sua esfera ordinária não configura alteração contratual, mas sim mera modificação circunstancial da prestação laboral, para que atenda as necessidades da empresa.

Conforme evidenciado no tópico anterior, as alterações contratuais desfavoráveis de forma unilateral pelo empregador são protegidas pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva, sendo apenas possível ocorrer esse tipo de alteração nas quatro hipóteses que são previstas no instituto do *Jus Variandi* em sua esfera extraordinária, que serão desenvolvidas mais à frente.

Assim, esse instituto em sua esfera ordinária diferencia-se da alteração contratual, não sendo limitado pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva, pois esse instituto se vale do poder diretivo conferido pelo empregador pelo art. 2º da CLT (Nunes, 2013, p. 91), conferindo-lhe a prerrogativa de fazer alterações no ambiente de trabalho e na forma de prestação de serviço.

Além disso, o *Jus Variandi* em sua esfera ordinária encontra-se limitado apenas no que disciplina as cláusulas atinentes ao contrato de trabalho e as reais necessidades da empresa, que devem justificar a alteração sofrida, de forma a inibir o poder utilizado pelo empregador para que não ultrapasse a função a que lhe é destinada (Nunes, 2013, p. 93).

Em sua vertente extraordinária, o *Jus Variandi* consiste na alteração unilateral das cláusulas contratuais de forma provisória ou definitiva, que são permitidas pelo ordenamento jurídico por meio das normas heterônomas e autônomas (Delgado, 2018, p.1209).

Diferente de sua vertente ordinária que versa sobre alterações circunstanciais da prestação de serviço do obreiro, essa vertente do poder conferido ao empregador possui o caráter excepcional e atinge de forma provisória ou definitiva o contrato de trabalho, agindo em direitos que foram incorporados pelo trabalhador em razão do contrato de trabalho ou pela norma jurídica (Delgado, 2018, p. 1209).

O *Jus Variandi* como os demais poderes conferidos ao empregador deve ser empregado de forma comedida e não arbitrária, sendo que sua inobservância será considerada como abuso e desvio de poder, sobre pena de caracterizar a ineficácia ou nulidade das relações jurídicas (Nunes, 2013, p. 95).

Assim sendo, é permitido ao empregador a utilização do *Jus Variandi* Empresarial, em sua esfera extraordinária, perante quatro situações-tipo.

A primeira situação é relacionada a alterações contratuais favoráveis ao empregado, conferindo uma melhora nas condições de trabalho do empregado. Essa alteração contratual por não haver violação do que prevê o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, previsto no artigo 468 da CLT, não é obstada pelo Direito do Trabalho (Delgado, 2018, p. 1211).

A segunda situação está vinculada à permissão conferida, pelo ordenamento jurídico trabalhista de forma implícita ou explícita, ao empregador para modificar transitoriamente as cláusulas do contrato de trabalho de seus empregados diante de casos excepcionais, que ocorreram sem a participação da empresa (Delgado, 2018, p. 1211).

Trata-se de casos de emergência, que serão realizados de forma provisória para atender a situação que está ocorrendo. Além disso, a sua recusa resultaria em uma completa falta de colaboração (Delgado, 2018, p. 1211).

Nesse sentido, como forma de execução do *Jus Variandi*, o artigo 61, §1º, da CLT autoriza que a jornada de trabalho poderá exceder os limites legais ou convencionais de duração, por motivo de força maior, mesmo que não haja previsão na convenção ou acordo coletivo de trabalho (Delgado, 2018, p. 1212):

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.
§1º. O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Outra situação que configura o exercício do *Jus Variandi* consiste na autorização, explícita ou implícita, conferida pelo ordenamento jurídico para o empregador realizar alterações provisórias ou definitivas nas cláusulas para atender as necessidades e a dinâmica da empresa, sendo possível que essas alterações causem algum prejuízo para o trabalhador.

Tais alterações podem ser identificadas na legislação infraconstitucional, como exemplo o artigo 468, §§1º e 2º, da CLT que trata sobre a possibilidade de reversão do cargo de confiança, no qual garante uma diminuição significativa de seus direitos (Delgado, 2018, p. 1212).

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.
§1º. 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.
§2º. A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Outra previsão encontra-se amparada pelo artigo 469, §3º, da CLT (Delgado, 2018, p. 1212), o qual confere ao empregador a possibilidade de realizar a transferência provisória do empregado para outra localidade, diversa da prevista no contrato de trabalho, diante da necessidade que o empregador detenha que o serviço seja realizado nessa localização.

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.

[...]

§ 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.

Além de outros permissivos infraconstitucionais, é possível que ocorra a autorização da utilização do *Jus Variandi* por meio da jurisprudência e das Súmulas dispostas pelo Tribunal Superior do Trabalho. Um exemplo de sua aplicação encontra-se na Súmula 265 do TST, o qual possui o entendimento de que é possível a alteração do horário de trabalho do obreiro de noturno para diurno, sem a continuidade de percepção do adicional noturno (Delgado, 2018, p. 1212), vejamos:

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 (grifos no original).

A quarta situação diz respeito a autorização mediante negociação coletiva, acordo ou convenção coletiva, que possibilite o empregador a realizar alterações no contrato pactuado. Ocorre que tais alterações devem observar as cláusulas contratuais imperativas não sendo possível que ocorra o descumprimento de tais cláusulas (Delgado, 2018, p. 1212 e 1213).

A Constituição de 1988 prevê hipóteses que serão passíveis de serem negociadas, tais como a redução do salário, que está descrita no artigo 7º, VI, a jornada de trabalho e sua compensação, o qual prevê o artigo 7º, XIII, e a jornada em turnos ininterruptos e de revezamento, que estão previstos no artigo 7º, XIV (Delgado, 2018, p. 1212).

Desse modo, as alterações que não seguirem as situações excepcionais que estão

configuradas nas quatro hipóteses de autorização do *Jus Variandi* em sua esfera extraordinária e a sua aplicação na esfera ordinária, deverão aplicar a regra da alteração contratual, que deve obedecer o princípio da inalterabilidade contratual lesiva tido como pressuposto para a aplicação nos contrato de trabalho trabalhista.

Incorrendo o empregador na violação dos limites previstos pelas hipóteses de aplicação do *Jus Variandi*, estará sujeito a penalização pelo danos morais ocasionados, tendo em vista que a violação da esfera de direitos do empregado e de sua dignidade humana ensejarão na responsabilidade civil de seu superior hierárquico, que deverá reparar os danos. Tal entendimento pode ser observado pela ementa do acórdão do TST:

103002317284 - I- AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE - RECURSO DE REVISTA - LEI Nº 13.015/2014 - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST - ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 - PEDIDO PRINCIPAL DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL - PEDIDOS SUCESSIVOS DE DESVIO DE FUNÇÃO E ACÚMULO DE FUNÇÃO

[...]

III- RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - LEI Nº 13.015/2014 - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST - ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 - INTERVALO INTERJORNADAS - CONCESSÃO PARCIAL - HORAS EXTRAS E REFLEXOS - Decisão recorrida contrária à Orientação Jurisprudencial nº 355 da SbDI-1: "O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.". Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - NÃO CARACTERIZAÇÃO - XINGAMENTO - CONSTATAÇÃO PELO TRT DA FRAGILIDADE DA PROVA PRODUZIDA - 1- Tema recebido pelo juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista. 2- É certo que o trabalhador não pode ser submetido a conduta reprovável por parte de superior hierárquico, quando a conduta abusiva ultrapasse os limites do jus variandi e atente contra a dignidade da pessoa humana. O empregador tem o dever de zelar pela urbanidade no ambiente de trabalho, orientando e fiscalizando o tratamento dispensado pelo seu preposto aos empregados. A empresa tem responsabilidade por manter um ambiente de trabalho civilizado, no qual especialmente aquele que representa a própria empregadora, o preposto, trate de modo respeitoso os empregados. Importante destacar que a Justiça do Trabalho deve não apenas pacificar os conflitos trabalhistas, mas também sinalizar para a afirmação dos direitos sociais, devendo deixar claro para os jurisdicionados que esse tipo de conduta reprovável não será tolerado. 3- Também não se ignora que a assertividade que se exige do preposto, a fim de fazer prevalecer a conduta da eficiência e do respeito, não se confunde com a grosseria que impõe a cultura do medo no ambiente de trabalho. A assertividade admitida na condução das situações não autoriza o preposto a adotar com regra geral e ordinária o desequilíbrio emocional com alterações de tom de voz e palavras duras. 4- Porém, no caso concreto, embora a leitura do depoimento do preposto (transcrito no trecho do acórdão recorrido) em princípio pudesse dar margem para debate, subsiste que o TRT, valorando a prova produzida, concluiu que o preposto nada teria esclarecido sobre o caso dos autos e a prova seria frágil. 5- Esse foi o fundamento principal, de natureza processual, utilizado

pelo TRT. E cabe ao TRT a valoração da prova, segundo o seu livre convencimento motivado, nos termos do art. 371 do CPC/15. Logo, não há como reformar a decisão recorrida. 6- Apenas de forma sucessiva o TRT registrou que para a configuração do dano moral seria necessário que o comportamento ilícito ocorresse de forma reiterada, o que não seria o caso dos autos, em que o mencionado xingamento teria ocorrido de forma isolada e apenas uma vez. 7- A reclamante não traz trecho que demonstre tese do TRT sobre as afirmações concretas do preposto no depoimento transcrito. Também não traz trecho que demonstra a oposição de embargos de declaração nem alega negativa de prestação jurisdicional. 8- Não consta no acórdão do TRT que a reclamante teria sido dispensada por reclamar com a empresa da postura do preposto. Nesse particular, não foi atendida a exigência do art. 896, § 1º-A, I, da CLT. 9- Recurso de revista de que não se conhece. (BRASIL, 2019, grifos no original).

Conforme abordado nos tópicos anteriores, as alterações contratuais impactam diretamente no direito adquirido pelo empregado no decorrer de seu contrato de trabalho, como forma de proteção desses direitos é aplicado o instituto da inalterabilidade contratual lesiva.

Ocorre que para ser atendida as necessidades da empresa foi conferido ao empregador o direito de variação (*Jus Variandi*), instituto que lhe confere a prerrogativa de formular alterações no contrato de trabalho de seus empregados de forma unilateral e podendo gerar efeitos desfavoráveis para os empregados.

Diante disso, como forma de preservação do complexo de direitos atribuídos ao obreiro é importante delimitar a incidência do *Jus Variandi extraordinário*, de forma que somente serão aplicadas as suas hipóteses de incidência dentro dos limites estabelecidos pelo direito. Ao modo que a violação desses limites configura abuso de poder e incorreria no rompimento da relação jurídica trabalhista, sob pena de haver responsabilização civil pelos atos praticados em excesso pelo empregador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O princípio da inalterabilidade contratual é tido como regra na aplicação da alteração dos contratos de trabalho, o qual deve ser observado para que sejam preservados os direitos do obreiro.

Sendo um princípio que preserva a dignidade do ser humano, trata-se da proteção do complexo de direitos do trabalhador, que possui como finalidade a preservação da singularidade do ser humano.

Ocorre que diante das constantes mudanças na realidade, o princípio deve ser flexibilizado para atender as necessidades das partes, sendo que uma das possibilidades é a aplicação do instituto do *Jus Variandi* pelo empregador.

Tal instituto é assegurado pelos poderes que foram conferidos ao empregador, sendo eles frutos da relação de hierarquia e direção que nasce com a celebração do contrato de trabalho, o qual está disposto no artigo 2º da CLT (Brasil, 1943).

Tais poderes dividem-se no poder de direção, fiscalização, regulamentação e disciplinar, que são conferidos para que ocorra a melhor gestão da prestação do serviço laboral e das atividades prestadas pela empresa. Tais poderes desempenham a função de propiciar ao empregador que realize a sua atividade de gestão empresarial da forma mais eficiente possível.

Além disso, esses poderes têm o intuito de atender as necessidades empresariais, com a finalidade de garantir que o serviço contratado seja prestado da forma mais eficiente possível, sendo que diante da sua pendência serão proporcionados mecanismos para o empregador realize o controle e a fiscalização do serviço prestado.

O contrato de trabalho, por se tratar de um contrato de trato sucessivo, se propaga ao longo do tempo, sendo necessário realizar alterações em suas cláusulas para que se adeque a realidade das partes, sendo importante classificar essas alterações contratuais quanto aos seus efeitos resultantes.

Sendo concedidos efeitos favoráveis ao trabalhador, segundo as normas imperativas, não há um proibitivo legal para que a alteração ocorra, no entanto, tratando-se de alterações contratuais que causem efeitos desfavoráveis para o empregado tal alteração encontra-se obstado pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que está disposto no artigo 468 da CLT (Brasil, 1943). Sendo que a alteração desfavorável somente será lícita se for enquadrada em alguma das hipóteses do *Jus Variandi* em sua esfera extraordinária.

O *Jus Variandi* é um instituto utilizado pelo empregador para compatibilizar as necessidades da empresa com a forma que o serviço está sendo prestado. Em sua esfera ordinária esse instituto realiza mudanças circunstanciais na forma que o serviço está sendo prestado. Ocorre que essas mudanças devem ser fundadas em necessidades significantes da empresa, não podendo ser fruto de mera vontade do empregador.

Em sua esfera ordinária esse instituto encontra-se limitado pelo motivo que foi vinculado à mudança, no qual deve sempre atender às necessidades da atividade econômica organizada, além de não poder consistir em alterações que impactem no contrato firmado pelas partes.

Em sua esfera extraordinária, o *Jus Variandi* possibilita que o empregador realize alterações no contrato de trabalho, sendo provisórias ou definitivas e favoráveis ou desfavoráveis ao obreiro. Tais hipóteses contam com a autorização do ordenamento jurídico.

Ocorre que diante da ocorrência da diminuição de direitos do empregado é importante que o empregador realize sua atuação de forma limitada, não incorrendo em violação dos permissivos normativos, tendo em vista que é de suma importância a proteção dos direitos adquiridos pelo trabalhador, por tratar-se do vulnerável na relação jurídica no qual se encontra.

Além disso, é necessário que as hipóteses de atuação do instituto do *jus variandi* estejam bem delimitadas para não incorrer em violação do princípio da inalterabilidade

contratual, o qual pode configurar abuso e desvio de poder e tornar a alteração nula ou ineficaz.

Ademais, é possível que esse abuso de poder gera danos morais ao empregado, em razão da conduta reprovável de seu superior hierárquico que ocasionou na violação dos direitos dos empregados e sua dignidade humana.

Diante disso, esse instituto merece ser aplicado da forma mais diligente possível, como forma de assegurar a prevalência do princípio da inalterabilidade contratual lesiva e, por outro lado, assegurar que as necessidades da empresa sejam atendidas.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; SILVA, Nathan Lino da. **O jus variandi empresarial**. Disponível em: http://facefaculdade.com.br/arquivos/revistas/Artigo_Prof.Rubia_Nathan.pdf. Acesso em: 31 maio 2023.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 14 ed. Forense: São Paulo, 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma)**. Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista 101136-68.2019.5.01.0342. Agravo. Agravo de instrumento em recurso de revista. Rito sumaríssimo. Processo sob a égide das leis 13.015/2014 e 13.467/2017. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado, 01 set. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/5ea565e20cfd4205fa2e5b2a35b0c552>. Acesso em: 06 nov. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma)**. Agravo de instrumento em recurso de revista 1528-83.2014.5.09.0008. I - Agravo de instrumento da reclamante. Recurso de revista. Lei nº 13.015/2014. Instrução normativa nº 40/2016 do tst. Anterior à lei nº 13.467/2017. Pedido principal de equiparação salarial. Pedidos sucessivos de desvio de função e acúmulo de função. Relator: Min. Kátia Magalhães Arruda, 06 dez. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2643b461554f3a7640b865bdcf25e5f4>. Acesso em: 06 nov. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 51. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>. Acesso em: 06 nov. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 265. Adicional noturno. Alteração

de turno de trabalho. Possibilidade de supressão. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>. Acesso em: 06 nov. 2023.

BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. Liberdade e dignidade em kant e o princípio da dignidade humana como fundamento do direito do trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], n. 4, p. 121–128, 2008. DOI: 10.18759/rdgf.v0i4.9. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/9>. Acesso em: 01 nov. 2023.

COSTA, Maria da Conceição de M. **Princípios do direito do trabalho na constituição federal**. THEMIS. Revista da ESMEC, v. 7, 2009, n.2. Disponível em: <https://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/139>. Acesso em: 31 maio 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. LTr: São Paulo, 2018.

DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], n. 2, p. 11–40, 2007. DOI: 10.18759/rdgf.v0i2.40. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 31 out. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 01 nov. 2023.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **As modificações dos aspectos circunstanciais do contrato de trabalho pelo empregador**: Jus variandi. PUCPR, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais. 2006. Disponível em: <https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos/tede/rodrigodto1.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 29 out. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553625945. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553625945/>. Acesso em: 29 out. 2023.

MOREIRA, Nelson Camatta. A função simbólica dos direitos fundamentais. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], n. 2, p. 163–192, 2007. DOI: 10.18759/rdgf.v0i2.45. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/45>. Acesso em: 31 out. 2023.

NUNES, Renata Cândida da Cruz. **A alteração do contrato de trabalho e o jus variandi do empregador**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: São Paulo, 2013. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/35978>. Acesso em: 02 nov. 2023.

PINTO DA SILVA, Guilherme Augusto. Privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho: limites e restrições. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 169–206, 2014. DOI: 10.18759/rdgf.v14i2.208. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/208>. Acesso em: 7 nov. 2023.

SANTOS, Matheus da Silva. **Os limites do “jus variandi” na gestão dos contratos de trabalho**. Faculdades Integradas de Bauru: Bauru, 2019. Disponível em: <https://fibbauru.br/uploads/561/tcc/direito/matheus-da-silva-santos.pdf>. Acesso em: 30 out. 2023.

SOARES, Ricardo Maurício F. **Teoria Geral do Direito**. Saraiva, 2019. *E-book*. ISBN 9788553611201. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611201/>. Acesso em: 29 out. 2023.