

# OS LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NAS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS NA SEARA TRABALHISTA<sup>1</sup>

Ana Beatriz da Cunha<sup>2</sup>

**SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO; 2 DO CONTRATO DE TRABALHO: CONCEITOS E REQUISITOS CARACTERIZADORES; 2.1 OBRIGAÇÕES DAS PARTES; 2.1.1 Obrigações do Empregado; 2.1.2 Obrigações do Empregador; 2.1.3 Princípio da Boa-fé nos Contratos de Trabalho; 3 PODERES DO EMPREGADOR E SUA INCIDÊNCIA SOBRE OS CONTRATOS DE TRABALHO; 4 ALTERAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO E JUS VARIAND: POSSIBILIDADES LEGAIS; 5 LIMITAÇÕES DO EMPREGADOR NAS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS; 6 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS**

**RESUMO:** O presente trabalho de conclusão de curso tem por escopo principal apresentar os aspectos conceituais do direito do trabalho e, principalmente, quais são os limites ao poder diretivo do empregador ao efetuar alterações unilaterais no contrato, objetivando sempre o uso do princípio da boa-fé objetiva, de modo que não sejam lesionados direitos e garantias da parte empregada. Preliminarmente, têm por finalidade verificar os principais aspectos sobre o contrato individual de trabalho, abordando seus conceitos, requisitos caracterizados da relação de emprego, bem como as obrigações das partes (empregado e empregador). Abordar os poderes do empregador, analisando-os e os diferenciando em suas peculiaridades, a fim de demonstrar o poder de mando, comando e gestão do mesmo. O presente tem como objetivo verificar as possibilidades lícitas da parte empregadora em alterar unilateralmente o contrato de trabalho de seu empregado, analisando sempre o princípio da dignidade da pessoa humana de tal forma que não prejudique direta ou indiretamente o empregado, já que este é a parte mais vulnerável da relação empregatícia, e possui amparo em nossa Constituição Federal Brasileira, em seu artigo 1º, inciso III. Preocupa-se em mencionar e esclarecer todos os direitos dos empregados por meio das limitações que restringem às alterações do contrato, buscando trazer uma relação harmônica entre a figura do empregado e a figura do empregador demonstrando os direitos, deveres e garantias que ambas as partes possuem umas as outras, diante do princípio do *jus variand e jus resistentiae*. Conclui sendo imprescindível que o Direito acompanhe o avanço da sociedade e o conjunto de valores adotados por esta, a fim de propiciar maior efetividade na aplicação da lei e da justiça.

**PALAVRAS-CHAVE:** poder diretivo, empregador, empregado, limites, alteração contratual.

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Orientação a cargo do Prof. Winnicius Pereira de Góes.

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Turma do ano de 2012. Anabiia\_cunha@hotmail.com

**ABSTRACT:** *The main purpose of this study is to present the conceptual aspects of labor law and, in particular, what are the limits to the directive power of the employer in making unilateral changes in the labor contract, always aiming to use the principle of good- Objective faith, so that the rights and guarantees of the employed part are not infringed. Preliminarily, they aim to verify the main aspects about the individual employment contract, addressing its concepts, characterized requirements of the employment relationship, as well as the obligations of the parties (employee and employer). Approach the powers of the employer, analyzing them and differentiating them in their peculiarities, in order to demonstrate the power of command, command and management of it. The present purpose is to verify the licit possibilities of the employer to unilaterally change the employment contract of his employee, always analyzing the principle of the dignity of the human person in such a way that does not directly or indirectly harm the employee, since this is the part most vulnerable of the employment relationship, and has support in our Brazilian Federal Constitution, in its article 1, subsection III. It is concerned with mentioning and clarifying all employees' rights through the limitations that limit the changes to the contract, seeking to bring a harmonious relationship between the employee and the employer, demonstrating the rights, duties and guarantees that both parties have one against the other, before the principle of jus variand and jus resistentiae. It concludes that it is essential that the law accompany the advancement of society and the set of values adopted by it, in order to provide greater effectiveness in law enforcement and justice.*

**KEY-WORDS:** *Directive power, employer, employee, limits, contractual changes.*

## 1. INTRODUÇÃO

A vivência em sociedade exige a fixação de normas gerais de conduta, cuja observância é imposta a todos os cidadãos, sendo de suma importância que a aplicação do Direito incida, de forma efetiva, a fim de propiciar pacificação e estabilidade social, garantindo, por conseguinte, maior segurança nas relações jurídicas.

Por conseguinte, o direito deve acompanhar o desenvolvimento da sociedade, servindo de instrumento efetivo a assegurar as garantias fundamentais de cada indivíduo.

Nas relações de trabalho, do mesmo modo, é relevante que sejam assegurados os direitos dos empregados e dos empregadores, a fim de encontrar o equilíbrio da relação contratual.

Neste contexto, o trabalho tem por escopo principal a assimilação de conhecimentos e a elucidação de questões atinentes aos limites do poder diretivo do

empregador nas alterações contratuais, com a preservação dos direitos e garantias de seus empregados.

Primeiramente, será tratado acerca do contrato de trabalho, apresentando seu conceito e seus requisitos caracterizadores, bem como apontando as obrigações pertinentes ao empregado e ao empregador, demonstrando a importância de respeitar o princípio da boa-fé.

Em seguida, será abordado sobre os poderes do empregador nos contratos de trabalho, consistente em poder de organização, de controle ou fiscalização e disciplinar ou sancionador, mencionando o direito que o mesmo possui de intervir na esfera do empregado para comandar sua prestação de serviços.

Objetivar-se-á, posteriormente, tratar a respeito das possibilidades legais das alterações do contrato de trabalho de forma unilateral pelo empregador, consistente no princípio do *jus variandi*, sendo que sempre deverá ter a cautela para não lesionar os direitos do empregado, parte mais vulnerável da relação contratual. Destacando, ainda, que alterações mais substanciais dependem do consentimento do empregado e a ausência de prejuízo a este.

Por fim, será realizado o estudo referente aos limites que o empregador possui ao realizar as alterações contratuais apontadas, demonstrando sempre a necessidade da utilização do princípio da boa-fé objetiva em todos os aspectos do contrato de trabalho, desde seu início até após do seu término.

Destaque-se que o assunto proposto desempenha cada vez mais um papel relevante para a sociedade, tendo em vista as inúmeras relações de trabalho existentes todos os dias, sendo que muitas vezes os empregados sofrem graves violações aos seus direitos, devido ao abuso do poder de mando, comando e gestão do empregador.

O intuito do trabalho em questão não é esgotar o assunto, mas sim ponderar acerca do poderes e limites patronais face aos direitos da classe empregada.

Em derradeiro, vale destacar que o presente trabalho de conclusão de curso não se restringirá, somente, em exprimir ideias, mas sim funcionalizá-las, juntamente com os conteúdos, leis, doutrina e jurisprudência, de forma que possam ser absorvidas e utilizadas para propiciar um melhor entendimento e compreensão do tema que se pretende aclarar.

## 2. DO CONTRATO DE TRABALHO: CONCEITO E REQUISITOS CARACTERIZADORES

A respeito da relação de trabalho e relação de emprego, estas estão envolvidas em matérias de ordem trabalhista, de competência da Justiça do Trabalho, conforme estabelecido pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

Entende-se por relação de trabalho aquela que se caracteriza por um aspecto genérico, na qual se refere a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação em uma obrigação de fazer, consubstanciada em algum trabalho humano. Portanto a relação de trabalho é mais abrangente, pois é gênero<sup>3</sup>.

Por sua vez, a relação de emprego é aquela que é protegida pela Consolidação das Leis do Trabalho, envolvendo a relação clássica bilateral composta pelo empregado e o empregador, quando preenchidos os requisitos exigidos por lei, sendo eles: a pessoalidade, a pessoa física, a habitualidade, a subordinação, a onerosidade e a alteridade<sup>4</sup>.

Em relação aos conceitos de Relação de trabalho e Relação de Emprego acima abordados, vejamos o que acentua o literato jurídico Sérgio Pinto Martins:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia envolver qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário, etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie<sup>5</sup>.

Para aqueles que são contratados mediante anotação em carteira de trabalho e previdência social, um dos momentos mais importantes na relação de emprego é aquele em que as partes estabelecem as normas que regerão a prestação de serviços do empregado ao empregador. É neste momento que se negociam salário, horário de trabalho, funções a serem executadas, cargo a ser ocupado, enfim, as diretrizes que regularam o vínculo jurídico empregatício formalizado entre as partes.

---

<sup>3</sup> BOULHOSA, Flavinia Gomes Santos. Da Relação de Trabalho x Relação de Emprego. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11139&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11139&revista_caderno=25). Acesso em 23.11.2016.

<sup>4</sup> SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Método, 2010, p. 44.

<sup>5</sup> SARAIVA, *loc cit.*

O contrato de trabalho está fundamentado nos artigos 442 e 443 da Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme referido diploma legal, o contrato é caracterizado como sendo o acordo tácito ou expresso, cuja forma é verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, tendo como sujeitos o empregado e o empregador<sup>6</sup>.

Importante analisar quanto às possibilidades de formalização do contrato de trabalho, podendo dar-se de forma tácita, quando da simples manifestação de vontade das partes decorrerem um comportamento que indique a relação de emprego ou, expresso, quando a manifestação de vontade decorrer de forma verbal ou escrita, sendo verbal quando a manifestação da vontade decorrer da simples manifestação oral das partes, e, por escrito quando a manifestação de vontade decorrer de um contrato (termo de contratação)<sup>7</sup>.

A respeito de sua duração a contratação poderá ser por prazo determinado ou por prazo indeterminado. Na primeira situação as partes já no começo da relação pactuam o seu fim (data do término), valendo-se, por exemplo, para contrato de experiência, enquanto que a contratação por prazo indeterminado, como sua própria designação diz (e em obediência ao princípio da continuidade da relação de emprego) não tem seu término previsto no momento da celebração<sup>8</sup>.

Diante dessas características, o que se percebe é que não há formalidades especiais quando se fala sobre o contrato de trabalho, se caracterizando simplesmente pela manifestação de vontade das partes, ou seja, é considerado livre.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros traz o conceito acerca do contrato de trabalho, a saber:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica.<sup>9</sup>

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento traz a ideia de que “o contrato de trabalho é a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o

<sup>6</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943 p.03

<sup>7</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 131-132

<sup>8</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 mai.1943 p.03

<sup>9</sup> DE BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5º edição. São Paulo, LTR, 2009.

empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado<sup>10</sup>.

Diante dos conceitos supracitados, verifica-se a importância dos seis requisitos caracterizadores da relação de emprego, na qual nasce o vínculo empregatício entre as partes e possibilita o seu reconhecimento pela via judiciária. A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 3º dispõe sobre os referidos requisitos, já conceituando o empregado como sendo toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Do supracitado artigo retiram-se os requisitos necessários à configuração do vínculo jurídico empregatício. O primeiro deles a ser abordado, a personalidade, tem como significado que o contrato de emprego é *intuitu personae* em relação ao empregado, ou seja, o empregado não poderá se fazer substituir por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Do elemento pessoa física extrai-se que o trabalhador deve ser obviamente pessoa natural, isso quer dizer que jamais o empregado poderá ser pessoa jurídica ou animal.

Sobre a não eventualidade, tem-se que é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como um trabalho esporádico. Já o requisito da subordinação, caracterizado pela palavra dependência na Consolidação das Leis do Trabalho, é um item indispensável, pois estabelece a relação de emprego mediante a caracterização de vinculação hierárquica em relação ao empregador, que tem o poder de ditar as regras relativas ao modo de prestação do serviço.

Por fim, a onerosidade, item indispensável, já que o trabalho corresponde a uma contraprestação econômica ao trabalhador, eis que este não presta o serviço por mera benevolência (voluntariado), mas sim, com a finalidade de percepção de um valor econômico como retribuição pela utilização de sua força de trabalho<sup>11</sup>.

Deste modo, é necessário que toda relação de emprego contenha os cinco requisitos abrangidos, pois os mesmos são cumulativos, dependendo um do

---

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 2. Ed. rev. E atual. – São Paulo: Saraiva 2007. p. 560.

<sup>11</sup> ALVES NETO, João. **Guia Prático do Empregado Doméstico**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 47.

outro, não podendo faltar qualquer que seja para a caracterização do vínculo jurídico empregatício.

Porém, os requisitos elencados e analisados acima, dizem respeito apenas ao empregado, devendo levar em conta que o empregador também deve cumprir com algumas determinações, quais sejam, obrigação de dar e de pagar o salário, por exemplo, já que ambas as partes possuem direitos, deveres e garantias.

Como sujeito da relação, o empregador é o tomador dos serviços, ou seja, é aquele que contrata o trabalho prestado pelo empregado. Seu conceito está fundamentado no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo a empresa, individual, ou coletivo, que, assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço<sup>12</sup>.

Em consonância com o artigo referido acima, conceitua João Alves Neto como sendo o princípio da alteridade:

Alteridade: se trata de um requisito que determina que os lucros da atividade do empregador corram por sua conta e risco, não sendo o empregado responsável por eventual sucesso ou insucesso do empreendimento. Independente de o empregador ter lucro ou prejuízo, ao final do mês o salário do empregado será sempre devido, não podendo este participar dos prejuízos da empresa ou família<sup>13</sup>.

Diante disso, quanto ao requisito supracitado, trata-se de princípio entrelaçado com as obrigações do empregador, tendo-se em vista que sugere ser uma obrigação do empregador em suportar os riscos do negócio, eis que considera que este, é responsável pelo sucesso em possuir seu próprio negócio econômico.

## 2.1 AS OBRIGAÇÕES DAS PARTES CONTRATANTES

Depois de conceituado o contrato de trabalho, apresentados os seus conceitos, requisitos e os personagens centrais (empregado e empregador), tratar-se-á sobre as obrigações e deveres impostas as partes contratantes em decorrência da formalização do contrato de trabalho.

Tais obrigações, tanto pelo empregado, quanto pelo empregador, são atribuídas às partes no momento da celebração do contrato de trabalho e havendo

---

<sup>12</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943 p.03.

<sup>13</sup> ALVES NETO, João. **Guia Prático do Empregado Doméstico**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 47.

omissão há respaldo em lei e na Constituição Federal (patamar mínimo civilizatório de direitos sócio-trabalhistas), utilizando-se sempre do princípio da boa fé, a ser analisado em tópico posterior.

### 2.1.1 Obrigações do Empregado

As obrigações dos empregados se baseiam no que deve ser realizado por eles. Dividindo-se em duas modalidades: a principal e as acessórias. A obrigação principal do empregado é justamente realizar aquilo que lhe foi incumbido, ou seja, trabalhar. Já as obrigações acessórias dividem-se em: obediência, diligência e fidelidade.<sup>14</sup>

Primeiramente, quanto ao elemento da obediência, este dever se caracteriza pela lealdade do empregado não somente face ao empregador, mas também em relação à empresa em que trabalha, sendo expressão de boa-fé perante as obrigações contratuais<sup>15</sup>.

Conforme conceitua Alice Monteiro de Barros “o dever de obediência diz respeito às ordens lícitas emanadas de quem esteja legitimado a fazê-la, não contrárias à saúde, à vida, ou à dignidade do trabalho, quando então a recusa ao seu cumprimento é legítima”<sup>16</sup>.

Diante da conceituação acima, o que se compreende, é que o dever de obediência também pode sofrer com limites e restrições, eis que o empregado também pode descumprir as ordens de seu empregador quando estas se referirem à execução de práticas de atos ilícitos, importarem em perigo ou ameaças para a sua saúde e vida, e até mesmo de terceiros, ou quando as ordens forem impossíveis de serem cumpridas, ou exponham o empregado a situações vexatórias, quando implicarem na violação de hierarquia ou até mesmo extrapolarem a função para a qual o empregado foi contratado<sup>17</sup>.

Já o dever de diligência está relacionado com o dever de colaboração e zelo que o empregado deve ter em prol da empresa que trabalha. Importante

---

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: 2009, p. 32.

<sup>15</sup> NASCIMENTO, *loc cit.*

<sup>16</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTR, 2009. pp.585;587-91.

<sup>17</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: 2009, p. 33

destacar que o empregador espera do empregado, o dever de prestar serviço de forma qualitativa e quantitativa. Assim, age com zelo e diligência, por exemplo, o empregado que não falta e não chega atrasado ao seu serviço, que utiliza as máquinas e ferramentas adequadamente, que cuida do patrimônio da empresa e, economiza seus recursos e que não pratica atos que resultem ou possam resultar em prejuízos ao seu empregador<sup>18</sup>.

Desta forma o empregado que violar a obrigação do dever de diligência, se recusando a executar atividades que fazem parte do contrato de trabalho com zelo e dedicação, poderá sofrer a penalização da justa causa para rescisão do contrato de trabalho<sup>19</sup>.

Assim, no mesmo sentido destaca Alice Monteiro de Barros, que

A violação do dever de diligência traduz a desídia e, portanto, implica sanções disciplinares que podem chegar à penalidade máxima, traduzida pela dispensa por justa causa (art. 482 CLT) e acrescida do ônus de responder o empregado por dano causado à empresa. Desta forma, essa falta pressupõe culpa (imprudência, negligência ou imperícia)<sup>20</sup>.

No que diz respeito ao dever de fidelidade, este consiste em o empregado ser fiel à empresa que trabalha, seguindo sempre dos princípios da boa fé, servindo para medir o nível de comprometimento do empregado com seus deveres contratuais.

Conforme destaca Octávio Bueno Magano:

A fidelidade é a observância da fé devida. A inserção do trabalhador na empresa permite familiarizar-se com a vista desta, tendo acesso, às vezes, aos seus segredos. Tudo isso por causa da fé depositada, como condição de acesso e permanência no emprego, o que gera o correspondente dever de fidelidade aos seus segredos<sup>21</sup>.

Por fim, mas não menos importante, o dever de colaboração. Trata-se de obrigação essencial, pois o empregado é considerado um membro importantíssimo no conjunto da empresa. Por meio da condução de bons atos, o empregado garante o

---

<sup>18</sup> NASCIMENTO, *loc cit.*

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: 2009

<sup>20</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 edição. Editora LTr. São Paulo. 2012, p. 587

<sup>21</sup> MAGANO, Octavio Bueno, **Manual de Direito do Trabalho: Direito Individual do Trabalho**, v. 2. São Paulo: LTr, 4ª ed., p. 210.

bom andamento e regula as atividades empresariais, auxiliando o empregador na organização empresarial <sup>22</sup>.

Destaca Américo Plá Rodriguez, que “a obrigação de colaboração leva a impor certos comportamentos positivos, pelos quais, de algum modo, se vai além do cumprimento das obrigações regulares” <sup>23</sup>.

Deste modo, são algumas atribuições do empregado relacionadas ao dever de colaboração: a) levar ao empregador o conhecimento de qualquer problema na execução de seu trabalho; b) ser precavido, zelar pelo patrimônio da empresa, bem como de sua constituição física e de seus colegas de trabalho; c) denunciar atos delituosos que são praticados em prejuízo da empresa; d) levar ao conhecimento do empregador, as suas faltas justificadas, para que essas não impliquem em prejuízo na produção; e) evitar perecimento da matéria prima, realizando serviços que são inadiáveis<sup>24</sup>.

### 2.1.2 Obrigações do Empregador

Quanto às obrigações do empregador, essas estão divididas em: proporcionar trabalho, pagar salário, respeitar as normas constitucionais e infraconstitucionais protetivas à dignidade pessoal do trabalhador.

Destaca Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes, que:

O empregador, no uso de seus poderes, além de proporcionar trabalho, deve lhe pagar salário combinado, exercendo o seu poder de direção com respeito à personalidade do empregado. O empregador também fica responsável pelo cumprimento da legislação trabalhista, devendo proporcionar ao empregado boas condições de higiene, segurança e instalações<sup>25</sup>.

Quanto à obrigação de proporcionar trabalho, este deve ser realizado a fim de proporcionar ao empregado todos os meios necessários para a execução das

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: 2009.

<sup>23</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Curso de direito do trabalho**. Contrato de trabalho. Tradução: João da Silva Passos. São Paulo: Ltr, 1982. p. 136 e 139.

<sup>24</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira e Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2013. p.451

<sup>25</sup> MORAES, Antonio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de Moraes. **Introdução ao direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2000. p.331.

atividades que fazem parte do objeto de trabalho.<sup>26</sup> Tal obrigação, tem como desdobramento manter boas condições para o empregado exercer seu trabalho, fornecendo todos os equipamentos, instrumentos e ferramentas adequadas para que o mesmo possa executar as suas atividades laborais de forma eficaz<sup>27</sup>.

Nos dizeres de Regina Célia Pezzuto Rufino:

A função da empresa se torna completa, quando fornece condições para seus empregados se sustentarem, além de proporcionar uma maior qualidade de vida, visando, inclusive, o lado mental e psicológico do trabalhador, além de não descuidar da sua função social, que é a de auxiliar na inserção de seus subordinados na sociedade em que vive<sup>28</sup>.

A mais importante obrigação do empregador é a de pagar o salário, eis que o mesmo é uma das motivações que o empregado tem em continuar exercendo seus afazeres. Além disso, é o salário que proporciona ao empregado condições materiais de existência digna, pois oferece ao empregado a possibilidade de adquirir bens materiais, alimentos, assim como sustentar sua família.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk, asseveram que “o contrato de trabalho é essencialmente oneroso, e conseqüentemente, o seu objeto há de ser o trabalho remunerado, o que implica também no trabalhador subordinado”<sup>29</sup>.

O empregador deve também, respeitar as normas de proteção sendo ele que deve administrar, controlar e decidir sobre todos os rumos da empresa, além de fiscalizar a prestação pessoal e subordinada dos empregados.

Por último, deve o empregador respeitar a dignidade pessoal do trabalhador (artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal), respeitando a personalidade moral em sua plenitude de pessoa humana, decorrente da aplicação do princípio geral da execução de boa-fé dos contratos.

Assim sendo, a Constituição Federal fixa os direitos básicos dos trabalhadores em seu artigo 7º e no artigo 4º, inciso II. A carta é aplicável ao empregado e aos demais trabalhadores nela expressamente indicados.

Sobre o princípio da dignidade humana, em particular, ensina Maurício Godinho Delgado que “é norma que lidera um verdadeiro grupo de princípios, como o

---

<sup>26</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: 2009.

<sup>27</sup> NASCIMENTO, *loc cit.*

<sup>28</sup> RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 35.

<sup>29</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª edição, Ed. Forense, p. 199.

da não-discriminação, o da justiça social e o da equidade. Daí a sua particular importância<sup>30</sup>.

Porém, mesmo com esses deveres, há de se mencionar que os mesmos não são absolutos, devendo estar sujeito às normas de proteção do trabalhador, previstos na Constituição Federal, legislação trabalhista, normas coletivas e no contrato individual.

Deste modo, deve o empregador respeitar a dignidade pessoal do trabalhador, em obediência ao princípio da dignidade humana, preceituado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, para que haja uma relação humana e harmônica entre as partes.

### 2.1.3 Princípios da Boa-Fé Objetiva nos Contratos de Trabalho

Requisito essencial aos contratos em geral, o princípio da boa-fé deve também ser observado no campo do direito do trabalho, uma vez que, assim como nos negócios jurídicos em geral, na relação de emprego deve haver confiança mútua, haja vista a estreita relação mantida entre as partes, está relacionada às cláusulas gerais nas relações contratuais, visando também verificar a finalidade e a conduta das partes nas relações jurídicas.

Porém, antes de adentrar ao princípio e conceito da boa-fé dentro do contrato de trabalho, importante trazer as suas duas vertentes, sendo elas a boa-fé objetiva e a boa-fé subjetiva.

O princípio da boa-fé está previsto atualmente no artigo 422 do Código Civil Brasileiro, sendo que os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé<sup>31</sup>.

Conceitua Miguel Reale, na obra "A boa-fé no Código Civil" definindo boa-fé objetiva como:

Uma exigência de lealdade, modelo objetivo de conduta, arquétipo social pelo qual impõe o poder-dever que cada pessoa ajuste a própria conduta a esse arquétipo, obrando como obraria uma pessoa honesta, proba e leal. Tal conduta impõe diretrizes ao agir no tráfico negocial, devendo-se ter em conta, como lembra Judith Martins Costa, 'a consideração para com os interesses do alter, visto como membro do conjunto social que é juridicamente tutelado'.

<sup>30</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**, LTr, S. Paulo, 2001, p. 26

<sup>31</sup> BRASIL. Código civil, 2002. Código civil. 53.ed. São Paulo: Saraiva; 2002.

Desse ponto de vista, podemos afirmar que a boa-fé objetiva, é assim entendida como noção sinônima de 'honestidade pública'<sup>32</sup>.

No mesmo sentido, definem Nelson Nery Jr. e Rosa Maria de Andrade Nery:

A boa fé objetiva impõe ao contratante um padrão de conduta, de modo que deve agir como um ser humano reto, vale dizer, com probidade, honestidade e lealdade. Assim, reputa-se celebrado o contrato com todos esses atributos que decorrem da boa-fé objetiva. Daí a razão pela qual o juiz, ao julgar demanda na qual se discuta a relação contratual, deve dar por pressuposta a regra jurídica de agir com retidão, nos padrões do homem comum, atendidas as peculiaridades dos usos e costumes do lugar<sup>33</sup>.

Isso quer dizer que a boa-fé objetiva é caracterizada como sendo uma conduta que irá exigir comportamentos objetivamente adequados aos parâmetros de lealdade, honestidade e colaboração no alcance dos fins perseguidos em cada relação obrigacional<sup>34</sup>.

A boa-fé objetiva não se qualifica por um estado de consciência do agente de estar se comportando de acordo com o Direito, como ocorre na boa-fé subjetiva, ela não diz respeito ao estado mental subjetivo do agente, mas sim, ao seu comportamento em determinada relação jurídica<sup>35</sup>.

Por sua vez a concepção de boa-fé subjetiva é entendida como um estado interior ou psicológico relativo ao conhecimento, ou desconhecimento, e à intenção ou falta de intenção, de alguém.<sup>36</sup> Ou seja, o manifestante de vontade crê que sua conduta é correta, tendo em vista, o grau de conhecimento que possui de um negócio. Para o sujeito contratante há um estado de consciência ou aspecto biológico que deve ser considerado<sup>37</sup>.

No mais, em qualquer situação não deve ser menosprezada a boa-fé subjetiva, dependendo seu exame sempre de sensibilidade do juiz.

<sup>32</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 1999. p 72

<sup>33</sup> NERY, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código Civil anotado e legislação extravagante**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p 04

<sup>34</sup> TEPEDINO, Gustavo e SCHREIBER, Anderson. "**A boa-fé objetiva no Código de Defesa do Consumidor e no novo Código Civil**". In: TEPEDINO, Gustavo (Org.). **Obrigações: estudos na perspectiva civil-constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005. p. 32.

<sup>35</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil, vol. III**, 12a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

<sup>36</sup> AZEVEDO, Antonio Junqueira de. **A boa fé na formação dos contratos**. Revista de Direito do Consumidor. São Paulo, n. 3, set/dez. 1992. p. 79.

<sup>37</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Curso de direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos**. São Paulo: Atlas, 2001, v. 2.

No presente trabalho, será abordado especificamente sobre a boa-fé objetiva e seus efeitos sobre o contrato de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 8º, parágrafo único, estabelece que o direito comum seja fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste<sup>38</sup>.

Assim, é notória a influência do princípio da boa-fé no Direito do Trabalho, servindo também como parâmetro para a aplicação de todos os negócios jurídicos.

O princípio da boa-fé objetiva impõe às partes contratantes deveres que não são os centrais ou nucleares, ou seja, aqueles que não condizem com as principais obrigações das partes no contrato, mas que estão anexos, marginais, laterais ao contrato e que muitas vezes nem sequer foram redigidos. São obrigações decorrentes justamente daquela justa expectativa que existe nas relações sociais de sempre lidar com pessoas íntegras e probas. São os deveres de proteção ao contratante<sup>39</sup>.

Adentrando sobre os deveres decorrentes (anexos) da boa-fé, passar-se-á a analisar sobre os principais deveres de conduta criados pela incidência da boa-fé objetiva, sendo eles: os deveres de proteção, de cooperação, de lealdade, de informação e de sigilo<sup>40</sup>.

O dever de proteção traduz-se como respeito à pessoa e à família do contratante, aos próximos e ao patrimônio, é a proteção aos bens e à integridade da outra parte, evitando a ocorrência de danos morais ou patrimoniais<sup>41</sup>.

O dever de cooperação ou de assistência é o auxílio mútuo entre os contratantes, é a obrigação de contribuir para o cumprimento contratual<sup>42</sup>. Quanto ao dever de lealdade e confiança mútua está ligado à ideia de fidelidade, transparência e verdade, sendo que esta deve sempre estar presente nas negociações preliminares ao contrato e em todo seu período, tornando-o assim, um contrato seguro<sup>43</sup>. Já o dever de

---

<sup>38</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943

<sup>39</sup> MARTINS-COSTA, Judith. **Boa-Fé no Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 38.

<sup>40</sup> SILVA, Suzana Ribeiro da, **A boa-fé objetiva e a função social aplicados ao contrato do código civil**, p. 215.

<sup>41</sup> SILVA, *loc cit.*

<sup>42</sup> SILVA, *loc cit.*

<sup>43</sup> SILVA, *loc cit.*

informação ou de esclarecimento é a imposição de comunicar à outra parte todas as características e circunstâncias do negócio<sup>44</sup>.

Por último, o dever de sigilo também deve estar presente nas relações contratuais, ainda que não esteja expressamente previsto, assim, as partes não devem divulgar dados ou informações umas das outras<sup>45</sup>.

Todos esses requisitos se fazem necessários para haver uma relação de trabalho harmônica, para ambas as partes, empregado e empregador.

Isso por que o contrato – interessa o individual de trabalho – deve ser uma cooperação entre os contratantes. Ambos devem convergir suas ações e omissões para a finalidade do pactuado (especialmente a função social e constitucional do trabalho), estando respaldados por um equilíbrio, o qual pode ser facilmente depreendido, quando há comportamentos mútuos cingidos de boa-fé objetiva<sup>46</sup>.

A importância da boa-fé como fator de equilíbrio contratual entre empregados e empregadores é fundamental, já que aqueles sempre estão em situação de hipossuficiência em relação a estes. A boa-fé exige que os contratantes ajam em cooperação, em todas as fases do pacto, seja antes de sua celebração (quando das tratativas), seja no exato momento de sua celebração ou, durante a execução do pacto e, finalmente, após o alcance da finalidade à qual as partes se propuseram.

Deste modo, devem as partes usufruir da boa-fé objetiva em todos os momentos da contratação, ou seja, avalia-se na boa-fé objetiva tanto a responsabilidade pré-contratual, como a responsabilidade contratual e a pós-contratual. A boa-fé objetiva exige que os termos pactuados sejam respeitados. Por isso, tal princípio deve balizar a conduta do empregado e, sobretudo, a do empregador na condução do empreendimento, o que envolve a possibilidade de alteração de bases contratuais por meio da utilização do seu poder de direção.

### **3 OS PODERES DO EMPREGADOR E SUA INCIDÊNCIA SOBRE OS CONTRATOS DE TRABALHO**

---

<sup>44</sup> SILVA, *loc cit.*

<sup>45</sup> SILVA, *loc cit.*

<sup>46</sup> PAVELSKI, Ana Paula, **Funções da Boa-Fé Objetiva no Contrato Individual de Trabalho**, p 48.

Como visto no decorrer do trabalho, o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que o empregador dirige a prestação pessoal dos serviços de seus empregados, pois é este quem assume os riscos da atividade econômica. Já o artigo 3º do mesmo diploma legal, regula que o empregado trabalha sob dependência do empregador, e por essa razão a doutrina vem conferindo ao mesmo o direito de intervir na esfera do empregado para comandar sua prestação de serviços<sup>47</sup>.

Assim, ao ser contratado pela empresa, o empregado passa a ser subordinado ao empregador, transferindo ao mesmo o poder de direção de seu trabalho. Estruturando-se dessa forma a relação jurídica objeto do direito do trabalho: de um lado o poder de direção reconhecido pela ordem jurídica ao empregador e exercido como contrapartida aos riscos da atividade econômica inerentes à atividade empresarial, e de outro lado o estado de subordinação do empregado, que se submete às regras de caráter hierárquico emanadas do empregador<sup>48</sup>.

Assim, destaca Arion Sayão Romita:

O objeto do direito do trabalho é o trabalho subordinado, encarado como o aspecto fundamental de uma relação jurídica de origem contratual, travada entre dois sujeitos mediante a prestação, por parte de um deles, de energia destinada à utilização, pelo outro que assume os riscos do empreendimento e remunera essa prestação de trabalho<sup>49</sup>.

Deste modo, é através da análise da subordinação que a doutrina chega ao conceito de poder diretivo do empregador, sendo que este está fundamentado no contrato de trabalho e no estado de dependência que o empregado está submetido.

Assim, verifica-se que este poder é a capacidade do empregador em ditar normas originadas pelo contrato de trabalho, com o escopo de concretizar as metas objetivadas. Traz Amauri Mascaro Nascimento, que é “a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida<sup>50</sup>”.

Aduz Luiz José de Mesquita que:

---

<sup>47</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: 2009. p. 62

<sup>48</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: 2009. p. 61

<sup>49</sup> ROMITA, Arion Sayão. A subordinação no contrato de trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1979.p.92.

<sup>50</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.p. 225.

O poder diretivo é a faculdade em virtude da qual uma pessoa, o sujeito ativo chamado de superior hierárquico, exerce um direito-função sobre a atividade humana profissional de outra, o sujeito passivo chamado inferior hierárquico, segundo o interesse social da instituição, para legislar, governar, sancionar, no que respeita à ordem da empresa<sup>51</sup>.

No mesmo sentido, destaca Maurício Godinho Delgado:

O poder diretivo é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para o contexto no conjunto da relação de emprego. Pode ser conceituado ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna e correspondente à prestação de serviços<sup>52</sup>.

Desta forma, temos o poder diretivo do empregador como a capacidade oriunda do seu direito subjetivo, ou, então da organização empresarial, que determina a estrutura técnica e econômica da empresa<sup>53</sup>.

Toda via, os poderes do empregador dividem-se em três aspectos: poder de organização, de controle ou fiscalização e disciplinar ou sancionador. Importante mencionar que há grandes divergências quanto aos poderes do empregador, eis que não existe um posicionamento pacífico na doutrina sobre a sua forma de divisão.

No presente trabalho, será abordada a ideia da divisão tripartida, também compartilhada por Octavio Bueno Magano, Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins, Amauri Mascaro Nascimento e Délio Maranhão.

Assim, sendo tais poderes divididos, tratar-se-á um a um, diferenciando-os em suas peculiaridades.

Primeiramente, tratando do poder de organização, este consiste na faculdade atribuída ao empregador de harmonizar fatores de produção - trabalho e capital - para determinar as condições da utilização concreta da prestação de serviços do empregado<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Do Poder Diretivo na Empresa**, Saraiva, p. 114.

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª. Ed. São Paulo: LTr, 2007, p.320.

<sup>53</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Os direitos fundamentais e a boa fé como limites dos poderes empresariais. In **Direitos Fundamentais sociais: Estudos em homenagem aos 60 anos da declaração universal dos direitos do humanos e aos 20 anos da Constituição Federal**. BARUFFI, Helder (org.). Dourados, MS: UFGD, 2009. p. 60.

<sup>54</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: 2009. p.

Conforme palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

Compete ao empregador organizar suas atividades empresariais, decorrendo desse poder a faculdade de escolher os fins econômicos visados pelo empreendimento [...], escolher os cargos e funções que serão preenchidos pelos trabalhadores segundo as necessidades da atividade econômica.<sup>55</sup>

No mais, cabe ao empregador, dentro do seu poder organizacional, definir como serão todos os aspectos abrangidos dentro de sua empresa, desde horário de funcionamento à utilização ou não de uniforme pelos empregados.

No que diz respeito ao poder de controle ou de fiscalização, este consiste na faculdade atribuída ao empregador em comandar as atividades laborativas do empregado e aferir se as mesmas estão sendo realizadas de acordo com as condições fixadas no contrato de trabalho<sup>56</sup>. Através dessa faculdade, o empregador fiscaliza e controla todas as operações realizadas pelo empregado no decorrer do trabalho, averiguando se estão sendo concretizadas de forma pactuada no contrato.

Destaca Octavio Bueno Magano que:

O poder de controle serve para verificar se está em conformidade com as ordens dadas. Fiscalizar significa velar por, vigiar, examinar e observar. Logo exerce o poder de controle, o empregador que, por si ou por seu preposto, acompanha a atividade do empregado, sempre de forma que não auferi o respeito e dignidade do empregado<sup>57</sup>.

Já no que diz respeito ao poder disciplinar, aduz Luiz José de Mesquita que:

Faz parte da administração da empresa, competindo aos superiores hierárquicos o seu exercício. Já que muitas vezes o empregado, ao deixar de realizar seus afazeres com zelo e propriedade, corre o risco de tomar as devidas providências por parte do empregador, a fim de que seja corrigido e prevenir mais falhas. Desta forma, o poder disciplinar do empregador, procura sempre resguardar a ordem, tutelando o bem comum através da manutenção da disciplina<sup>58</sup>.

No mesmo sentido, conforme César P. S. Machado Jr:

<sup>55</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009. p.225

<sup>56</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: 2009. p.

72

<sup>57</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo da empresa**. Tese. Faculdade de Direito, Universidade São Paulo, São Paulo, 1982, p 94

<sup>58</sup> MESQUITA, Luiz José de. Op. cit.,p.84.

Para conseguir seus objetivos, o empregador conta com o poder organizacional e diretivo. Porém esses poderes só se tornarão efetivos na medida em que o empregador contar com o poder disciplinar, que se traduz, na prática, como o poder de impor o cumprimento de suas ordens, arcando o empregado com medidas disciplinares na hipótese de não cumpri-las<sup>59</sup>.

Desta forma, é por meio do poder diretivo que o empregador organiza, controla e fiscaliza todos os atos oriundos à prestação dos serviços pelos seus empregados, dentro do seu empreendimento.

Entretanto, há de se mencionar que, por mais que o empregador possua todos esses poderes em suas mãos, os mesmos não são e não devem ser absolutos, eis que estes não podem adentrar na esfera da vida privada, íntima e muito menos adentrar na dignidade pessoal do empregado. Tornando assim, limitado ao empregador dentro de algumas prerrogativas face ao empregado.

O poder diretivo sofre várias restrições e limites estabelecidos pelos direitos fundamentais assegurados a todas as pessoas e que envolvem sua intimidade e vida privada. Tal poder, também sofre limitações das seguintes origens: matéria, tempo e lugar, lei normas coletivas, regulamento interno e contrato de trabalho<sup>60</sup>.

Deste modo, deve o empregador sempre reger de sua consciência para sempre administrar sua empresa e seus empregados da melhor forma possível, sempre dentro do seu limite de mando, comando e gestão, eis que como veremos posteriormente no decorrer do trabalho, o empregado nunca pode sofrer prejuízos e perdas em razão das alterações contratuais estabelecidas por seu patrão, já que sendo a parte mais vulnerável da relação, deve ter seus direitos, deveres e garantias resguardados, como pessoa humana e trabalhador.

#### **4 ALTERAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO E *JUS VARIANDI*: POSSIBILIDADES LEGAIS**

Como mencionado no decorrer do presente artigo, a respeito do contrato de trabalho, denota-se que este não requer grandes formalidades para que haja a sua concretização e formalização, se dando simplesmente pela manifestação de vontade entre as partes.

---

<sup>59</sup> MACHADO Jr., César P. S. **Direito do Trabalho**, 2. ed., São Paulo: LTr, 1999, p. 153.

<sup>60</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: LTr, 2009. p. 75

Diante disto, como acontece em todos os negócios jurídicos, mudanças e alterações em cláusulas e condições são absolutamente normais, se fazendo necessárias, eis que a empresa precisa de tais modificações para evitar sua estagnação.

Conforme classificado por Amauri Mascaro Nascimento:

Tais modificações dividem-se em subjetivas e objetivas, as primeiras seriam aquelas advindas da sucessão e alteração da estrutura jurídica do empregador, e as segundas, aquelas oriundas de transferência de empregados, suspensão do trabalho e o exercício do *jus variandi*<sup>61</sup>.

No presente trabalho, tratar-se-á das obrigações objetivas, sendo aquelas em que o empregador poderá proceder à alteração das cláusulas contratuais de modo unilateral.

Assim, sendo o empregador o tomador de serviços, este possui o livre arbítrio em realizar as devidas alterações no contrato de trabalho pactuado no começo da relação empregatícia com seu empregado, de forma que mais achar conveniente, eis que esta é uma faculdade emanada ao empregador. Porém, como veremos posteriormente, as alterações devem ser efetivadas sem lesionar os direitos, deveres e garantias da parte empregada.

Diante disto, quanto ao princípio do *jus variandi*, este se resume exatamente no poder de direção que o empregador tem pelo qual este pode alterar unilateralmente as condições de trabalho de seus empregados. São pequenas alterações que o empregador pode impor aos contratos de trabalho, pois as alterações mais substanciais dependem do consentimento do empregado e da ausência do prejuízo.

Nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento, "tal princípio pode ser enunciado como o direito do empregador, em alterar por imposição e unilateralmente as condições de trabalho dos empregados"<sup>62</sup>.

Traz Maurício Godinho Delgado sobre o princípio:

A diretriz 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

---

<sup>61</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009 p. 370 e 375

<sup>62</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascado. **Curso de direito do trabalho**, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009 p. 376

normativa ou contratual, ou, extraordinariamente, em face de permissão normativa, modificar cláusula do próprio contrato de trabalho<sup>63</sup>.

No mesmo diapasão destaca Eduardo Gabriel Saad que:

O “jus variandi é direito de o empregador alterar, unilateralmente, as condições sob as quais é prestado o serviço, desde que não sejam atingidos os elementos básicos do ajuste com o empregado. Essa potestade do empregador tem como fundamento o poder de direção, sem o qual não será possível administrar uma empresa<sup>64</sup>.

A eminente Desembargadora do TRT da 3ª região, Alice Monteiro de Barros definiu como sendo:

[...] o conjunto de prerrogativas empresariais de ordinariamente, ajustar, adequar e até mesmo modificar as circunstâncias e critérios de prestação laborativa do obreiro, desde que sem afronta à ordem normativa ou contratual, ou, extraordinariamente, em face de permissão normativa, modificar cláusulas do próprio contrato de trabalho<sup>65</sup>.

O princípio citado resta respaldado na Consolidação das Leis do Trabalho, mais propriamente em seu artigo 468, onde aduz que 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<sup>66</sup>.

Além da pena de nulidade supracitada, o empregado também pode facultar pela suspensão da prestação de serviços, ou optar pela rescisão indireta do contrato de trabalho, necessitando assim de uma declaração judicial a fim de obter todos os pagamentos que faz jus. Do mesmo modo, possui a opção de ingressar com uma reclamatória trabalhista na justiça do trabalho, visando o pedido de indenização por danos morais. Sendo que nas hipóteses das alíneas “d” e “g” o empregado optará pela sua permanência ou não no trabalho, até que seja analisado o caso concreto.

Do supracitado artigo, entende-se por pena de nulidade aquela prevista no artigo 9º do mesmo diploma legal, sendo nula de pleno direito os atos

<sup>63</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1099

<sup>64</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01. Mai.1943, p. 304.

<sup>65</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 edição. Editora LTr. São Paulo. 2012.

<sup>66</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943 p.03

praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação<sup>67</sup>. Por consectário, toda e qualquer alteração contratual lesiva resultará em nulidade da cláusula alterada.

Isso quer dizer que, na mesma medida que o empregador possui competência para realizar alterações nas condições contratuais, este deve levar em conta alguns requisitos e situações para realizar o ato na forma mais lícita que não implique perdas ao empregado, já que este é a parte mais vulnerável da relação.

Portanto, como mencionado, o art. 468 da CLT prevê dois requisitos básicos antes de realizar qualquer alteração no contrato, sendo eles: 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<sup>68</sup>.

Isso quer dizer que, mesmo o empregado consentindo com a mudança substanciada na alteração contratual, o mesmo tem que levar em conta se isso acarretará prejuízos a si mesmo ou resulte em violação da Constituição Federal, Normas Celetizadas ou convencionadas mediante negociação coletiva (acordo e convenção coletiva). Assim, o legislador colocou os dois requisitos supracitados, pois os mesmos são essenciais e cumulativos, eis que pelo empregado ser a parte mais vulnerável da relação, este está submetido a concordar muito facilmente com algumas alterações impostas pelo empregador por medo de sofrer com penalidades, como por exemplo, a demissão, fazendo assim com que aceite tais mudanças apenas pela coação, por isso que o segundo requisito serve para frear o primeiro requisito.

Com efeito, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 469, parágrafos, estabelece algumas condições lícitas em que o empregador poderá alterar o contrato de trabalho, a saber: mudança do local de trabalho, mudança de horário, alteração de função, transferência para localidade diversa da qual resultar do contrato, transferências para empregado que exerça cargo de confiança e transferência diversa daquela do contrato de trabalho, desde que seja necessário<sup>69</sup>.

---

<sup>67</sup> BRASIL, *loc cit.*

<sup>68</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: [http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/alteracao\\_contratual.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/alteracao_contratual.htm). Acesso em: 13.10.2016

<sup>69</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. . Disponível em: [http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/alteracao\\_contratual.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/alteracao_contratual.htm). Acesso em: 13.10.2016

Na primeira situação elencada, o empregado somente pode se mudar do local de trabalho desde que não se caracterize a transferência, ou seja, desde que não haja a mudança de domicílio do empregado.

Nos dizeres de Délio Maranhão “a palavra domicílio, usada pelo legislador, não deve ser entendida no sentido técnico-jurídico, e sim no de residência, que melhor corresponde à finalidade da norma”<sup>70</sup>.

Desta forma, se considera uma alteração lícita, aquela em que o empregador modifica o local de trabalho de seu empregado, sem que haja a mudança de cidade, ou seja, de localidade, eis que desta forma, não estaria ocasionado à transferência.

A mudança de horário pode ser realizada pelo empregador nos seguintes termos: diurno para vespertino ou noturno para diurno. Tal mudança tem exceção, e está ligada ao fato de não poder ocorrer à mudança quando for do turno diurno para o noturno, eis que deve ser levada em conta a condição mais benéfica para o empregado. Devendo ser analisadas todas as condições, desde horário que o empregado terá que acordar como o ônibus mais cheio que o mesmo deverá se submeter.

**RECURSO DE REVISTA. ALTERAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO, DE NOTURNO PARA DIURNO.** O trabalho diurno é reconhecidamente nocivo ao trabalhador, tanto assim que o legislador instituiu um adicional salarial a ser pago ao empregado que trabalha à noite, adicional este atualmente garantido inclusive pela Constituição Federal (art. 7º, inciso IX). Além disso, no caso, havia previsão contratual que concedia à empresa a permissão para mudar o horário de trabalho, de noturno para diurno. Portanto, a mudança de horário, na hipótese, encontra amparo na disposição do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho . Recurso de revista conhecido e provido.<sup>71</sup>

Em se tratando sobre a alteração de função, esta somente pode ocorrer desde que não represente rebaixamento para o empregado a título de punição. Já que tal modificação acarretaria ao empregado uma situação vexatória, eis que o mesmo foi contratado a princípio para exercer função apropriada à sua capacitação e geraria abalo moral ao mesmo. No mesmo sentido, é nula também a alteração que

<sup>70</sup> MARANHÃO, Délio, **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 1, editora LTR, 14ª edição. p. 512.

<sup>71</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO. **Processo: 1665008320015120027166500-83.2001.5.12.0027**. Data de julgamento 20.10.2004, Relator Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma. Data de publicação: DEJT 19.11.2004. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1463910/recurso-de-revista-rr-1665008320015120027-166500-8320015120027>. Acesso em: 23.11.2016.

tenha como motivo a reestruturação da empresa, mesmo com o salário permanecendo o mesmo, ainda que se tenha a presença do mútuo consentimento.

Assim o empregado rebaixado de função pode pleitear judicialmente a indenização por danos morais pela humilhação, abalo sofrido e constrangimento pessoal, em ver-se destituído de cargo de nível superior.

Nesse sentido traz a jurisprudência em questão:

**DANO MORAL. REBAIXAMENTO DE FUNÇÃO. CONFIGURAÇÃO.**

Vislumbra-se na conduta do empregador o ânimo de ofender a honra subjetiva do empregado, com o intuito de conduzi-lo a situação vexatória ou humilhante, rebaixá-lo de função, reduzindo-lhe as atribuições e os poderes antes conferidos. E, se houve depreciação da imagem do autor perante os colegas de trabalho e, ainda, verdadeiro constrangimento, tem-se que a honra do trabalhador foi atingida.<sup>72</sup>.

Diferentemente do rebaixamento de função, a reversão ocorre com o retorno do empregado ao seu cargo anterior, não podendo ser diminuído sua remuneração, de acordo com a súmula 372 do TST: 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.

Quanto à permissividade legal da transferência, consistente na possibilidade legal descrita no artigo 469, parágrafo primeiro, da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador está autorizado a promover a transferência de empregado que exerça cargo de confiança, eis que o empregado por ter tal responsabilidade, se submete às condições do empregador, bem como da necessidade da empresa.

Por último, ainda quanto à transferência, quando ocorrer a extinção do estabelecimento da qual resultou o contrato e desde que dessa decorra necessidade do serviço, sob pagamento suplementar, nunca inferior a 25% do salário ao empregado poderá ser designado novo local de trabalho.

## **5 LIMITAÇÕES DO EMPREGADOR ÀS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS**

---

<sup>72</sup>TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO. **Processo: RO-00101716320135010242** Data de julgamento 18.08.2015, Relatora Maria Aparecida Coutinho Magalhaes, 8ª Turma. Data de publicação: DEJT 08.09.2015. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/229894597/recurso-ordinario-ro-101716320135010242-rj>. Acesso em: 20.11.2016.

Assim como em todas as situações na sociedade, a vida implica em limitações para que haja uma relação harmônica entre todos, em prol do bem comum nas relações pessoais.

Nos contratos, em especial no de trabalho, também não foge à regra. A figura hierárquica do empregador encontra-se presente para justamente fazer esse papel de gestor, organizando, controlando e disciplinando. É o poder de mando, comando e gestão. Assim, “no tocante ao contrato de trabalho, a lei defere ao empregador o direito de dirigir as atividades laborais<sup>73</sup>” o que envolve a reorganização do espaço produtivo e das bases contratuais.

Porém, esses poderes podem ir além do que lhe é permitido e acabar desrespeitando algumas normas, daí que a doutrina e a ordem jurídica acabam impondo algumas limitações e restrições a esse gerenciamento, levando em consideração que tais capacidades não são absolutas, eis que devem ser respeitados os direitos do empregado em sua integralidade.

Nesse entendimento, algumas jurisprudências vêm como auxílio para o Direito preexistente, servindo como influências de acordo com as avaliações e atualizações sociais. De acordo com algumas alterações elencadas no tópico anterior, é que se passará a verificar as limitações às alterações:

Quanto à mudança do local da prestação de serviços, verifica-se que essa modalidade somente pode ocorrer com o consentimento de ambas as partes, o qual demonstra que o empregado sequer foi noticiado dessa decisão, o que acarretou prejuízo ao reclamante pela alteração de posto.

**MUDANÇA UNILATERAL DO LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ALTERAÇÃO CONTRATUAL ILÍCITA. CLT, ARTIGO 468.** Nos termos do artigo 468 da CLT, só é possível a alteração contratual se houver mútuo consentimento e não houver prejuízo, direto ou indireto, ao trabalhador. Quando o empregador, sem anuência do empregado, impõe a mudança do local de trabalho, está alterando ilicitamente o contrato, por causar prejuízo ao empregado. Não havendo qualquer informação nos autos de que o contrato de trabalho previa a possibilidade de transferência do empregado, resta evidente o prejuízo ocasionado para a reclamante com a imposição da reclamada em alterar o seu posto de trabalho, pelo que há afronta ao disposto no art. 468 da CLT e, por isso, deve ser mantida a sentença que declarou a rescisão indireta do vínculo de emprego<sup>74</sup>.

<sup>73</sup> RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**, 2 ed., São Paulo: LTR, 2007, p.32.

<sup>74</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO xxx REGIÃO. **Processo: 13917-2012-002-09-00-0-ACO-01149-2014**. Data de julgamento 22.01.2014. Relator Cássio Colombró Filho. 2ª Turma. Data de publicação: DEJT 22.01.2014 Disponível em: <https://nborges.jusbrasil.com.br/artigos/405042420/o-patrao-pode-mudar-o-horario-de-trabalho-do-empregado..> Acesso em: 20.11.2016.

Sobre às alterações do horário da prestação de serviços, denota-se que pelo fato do empregador ter alterado o horário de trabalho do seu empregado, sem a sua anuência, acarretou ao mesmo o pedido de dispensa, já que não houve seu consentimento, inviabilizando assim sua continuação na prestação de serviços.

**MUDANÇA UNILATERAL DO HORÁRIO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. CAUSA DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL ILÍCITA. ARTIGO 468 DA CLT.** Nos termos do artigo 468 da CLT, só é possível a alteração contratual se houver mútuo consentimento e não houver prejuízo, direto ou indireto, ao trabalhador. Dessa forma, quando o pedido de dispensa do empregado é motivado por mudança de horário de trabalho imposta pelo empregador, sem o seu consentimento, sem previsão contratual nesse sentido e que inviabiliza a continuidade da prestação de serviços deve ser considerado inválido e convertido em rescisão contratual sem justa causa, tendo à vista a ilicitude da alteração. Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento<sup>75</sup>.

A respeito do rebaixamento de função, é nítido o entendimento que tal alteração acarreta ao obreiro significativo abalo moral, acarretando-lhe humilhação e ofensa a sua dignidade. No presente não houve justificativa para tal, sendo que o rebaixamento a título de punição é vedado pela legislação.

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REBAIXAMENTO FUNCIONAL INJUSTIFICADO.** O dano moral se caracteriza em circunstâncias e fatos que afrontam a honra objetiva e/ou subjetiva do empregado, acarretando-lhe humilhação e desprestígio perante si e/ou terceiros. Nesse sentido, evidenciado o injustificado rebaixamento de função do empregado, tem-se que é devida a indenização pelo dano moral correspondente, porquanto tal alteração contratual, imotivada e descompassa com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, com desrespeito ao status profissional do empregado, é circunstância capaz de gerar lesão ao patrimônio moral da pessoa. Recurso ordinário da Ré a que se nega provimento quanto a afastar a condenação no particular<sup>76</sup>.

No sentido de verticalizar o tema tratado neste trabalho, a problematização pode ser resumida no seguinte questionamento: quais são os limites

<sup>75</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO xxx REGIÃO. **Processo: 02565-2011-965-09-00-2-ACO-33052-2013** Data de julgamento 23.08.2013. Relator Cássio Colombro Filho. 2ª Turma. Data de publicação: DEJT 23.08.2013 Disponível em: <https://nborges.jusbrasil.com.br/artigos/405042420/o-patrao-pode-mudar-o-horario-de-trabalho-do-empregado..> Acesso em: 20.11.2016.

<sup>76</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO. **Processo: 00319/2015-242-09-00.9.** Relatora: Thereza Cristina Gosdal. Data de julgamento 18/08/2016. 3ª Turma. Data de publicação: DEJT 18/08/2016. Disponível em: [http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/375179331/andamento-do-processo-n-0000341-8020155090242-ro-18-08-2016-do-trt-9?ref=topic\\_feed](http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/375179331/andamento-do-processo-n-0000341-8020155090242-ro-18-08-2016-do-trt-9?ref=topic_feed). Acesso em: 20.11.2016

às alterações contratuais e quais são suas possibilidades legais, impostas pelo empregador, tendo em vista o princípio da boa-fé objetiva?

Nessa perspectiva, Sérgio Pinto Martins divide a limitação ao poder de direção do empregador em limites externos, quais sejam a Constituição, as leis, norma coletiva, contrato, e limites internos, que são a boa-fé objetiva e o exercício regular do direito<sup>77</sup>.

Os poderes do empregador sofrem limitações quando ocorrem as alterações aos contratos de formas ilícitas, quando prejudicados os direitos do empregado, tendo em vista que o mesmo é a parte mais vulnerável da relação, sendo que de maneira alguma, a dignidade do empregado poderá ser diminuída ou afetada pelo mando do empregador. É neste sentido que algumas alterações que seriam lícitas passam a ser consideradas ilícitas.

Do mesmo modo, deve ser observado o princípio da boa-fé objetiva como parâmetro contratual às margens também no direito do trabalho, eis que no decorrer da prestação de serviços, o empregador pode realizar alterações de modo que possa ocorrer o descumprimento dos deveres que o princípio supracitado rege, sendo eles o de proteção, de cooperação, de lealdade, de informação e de sigilo, conforme mencionado no decorrer do presente trabalho.

Nesse entendimento algumas jurisprudências tratam a respeito do descumprimento do princípio da boa-fé nos contratos de trabalho, pois este princípio visa deveres não só contratuais, mais sim extracontratuais, como exemplo, gerar falsa expectativa no empregado acerca de um determinado serviço, eis que neste caso estaria indo contra o dever de informação, já que o empregador não deixou claro suas determinações, gerando abalo moral a parte empregada, conforme destaca a jurisprudência, quanto, por exemplo, a violação da boa-fé em fase pré-contratual:

**EMENTA: PROMESSA DE CONTRATAÇÃO FRUSTRADA. FASE PRÉ-CONTRATUAL. DANO MORAL.** Tendo havido entrevista, exame admissional, abertura de conta para recebimento de salário e entrega da documentação, há a formação de um pré-contrato, fase em que também as partes devem respeitar o princípio da boa-fé objetiva consagrado no art. 422 do Código Civil. A promessa de contratação frustrada por parte da reclamada caracteriza a afronta à boa-fé, gerando a obrigação de indenizar o empregado pela falsa expectativa criada. Recurso da reclamada a que se nega provimento<sup>78</sup>.

<sup>77</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 216.

<sup>78</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4ª REGIÃO. **Processo: 00305-60.2010.5.04.0304-RO**. Data de julgamento 08.11.2010. Relator Cássio Colombo Filho. 4ª Turma. Data de publicação: DEJT

Portando, os limites à alteração contratual possuem expressa previsão legal, qual seja: prejuízo causado ao empregado e a boa-fé objetiva que rege os contratos.

Soma-se a tudo isso o respaldo dado pela Constituição Federal, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, e os direitos que são invioláveis à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, conforme preceitua artigo 5º, inciso X.<sup>79</sup>

No mesmo sentido, nas palavras de Mozart Victor Russomano:

Natureza bilateral do contrato decorre uma consequência lógica: qualquer alteração no contrato só poderá ser feita desde que coincidam, nesse particular, as deliberações das duas partes” e que mesmo havendo “expressa manifestação das duas vontades na alteração do contrato em vigor; mesmo que o empregador não esteja agindo com má-fé, mesmo que o empregado, no primeiro momento, não sofra nenhum ônus com a retificação do contrato a alteração será nula, de pleno direito, uma vez que, direta ou indiretamente, dela resultem prejuízos para o trabalhador<sup>80</sup>.

Assim, em confronto com o princípio do *jus variandi* do empregador, outro norteador de limites, além da dignidade do empregado, está o princípio da *jus resistentiae*, que trata do direito do empregado em resistir às alterações impostas pelo empregador. Tal previsão está instituída no artigo 483 Consolidação das Leis do Trabalho.

No entendimento de Sérgio Pinto Martins “o empregado poderá opor-se a certas modificações que lhe causem prejuízos, ou seja, ilegais, que é o que se chama de *jus resistentiae*, inclusive pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho”<sup>81</sup>.

No mesmo sentido, destaca Mauricio Delgado Godinho:

O *jus resistentiae* torna-se, na prática, mitigado, uma vez que o risco de rompimento do contrato pelo empregador inibe eventual posição defensiva do empregado em face de determinações abusivas recebidas. O princípio desponta como um segundo fator – ao lado da diretriz da inalterabilidade

---

08.11.2010. Disponível em: <https://nborges.jusbrasil.com.br/artigos/405042420/o-patrao-pode-mudar-o-horario-de-trabalho-do-empregado..> Acesso em: 20.11.2016.

<sup>79</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943 p.03.

<sup>80</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943 p. 482-483

<sup>81</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 edição. Editora Atlas. São Paulo. 2012.

contratual lesiva – a privilegiar a perspectiva protetiva dos interesses obreiros na dinâmica das alterações contratuais objetivas no direito do Trabalho<sup>82</sup>.

Sobre este tema, aponta-se o entendimento jurisprudencial:

**EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO. ABANDONO DE EMPREGO. DIREITO DE RESISTÊNCIA.** No caso dos autos, o empregado exerceu legitimamente seu jus resistendiae, pois é abusiva a exigência de transferência de local de trabalho distante mais de 400 km da residência do trabalhador mediante a concessão apenas de vale transporte. Ao lado do jus variandi, há sempre o direito de resistência que assegura ao empregado resistir às ordens ilegais do empregador. Afinal, o dever de obediência se limita ao conteúdo objetivo das obrigações contratuais. A personalidade não se anula diante da exigência de obediência, sendo legítima a recusa ao cumprimento de ordens que fujam à natureza do contratado, que diminua o empregado, seja ilícita ou ilegal. A prática do direito de resistência pelo empregado, por conseguinte, é válida e juridicamente protegida, correspondendo senão ao exercício regular de um direito, não gerando falta trabalhista ao empregado. O jus resistendiae evidencia o caráter dialético do poder no âmbito da relação de emprego, o que deve ser estimulado em consonância com a busca de integração do obreiro ao trabalho e de democratização do poder na empresa. Assim, resta configurada a rescisão indireta do contrato de trabalho.<sup>83</sup>

Deste modo, o empregado sempre deve conhecer quais são seus direitos, a fim de evitar ser lesado e também de passar por situações de constrangimento, em razão de atos ilícitos causados pelo seu empregador, devida às alterações ilegais realizadas no seu contrato de trabalho.

## 6 CONCLUSÃO

No presente trabalho, sem a pretensão de esgotar o tema, buscou-se ponderar sobre os limites do poder de mando, comando e gestão do empregador face ao empregado, haja vista que este possui maior e evidente vulnerabilidade nessa relação, enfatizando o tratamento que vem sendo dado pela legislação, doutrina e jurisprudência, sobretudo quanto às bases das alterações contratuais.

Mister ressaltar a importância do princípio da boa-fé objetiva, sendo que na relação contratual entre o empregado e o empregador é extremamente relevante que as partes se tratem com lealdade, honestidade e colaboração em todas

<sup>82</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006

<sup>83</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO. **Processo:00005255520125010471**. Data de julgamento 28.01.2014. Relatora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. 7ª Turma. Data de publicação: DEJT 28.01.2014. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/114982319/recurso-ordinario-ro-5255520125010471-rj/inteiro-teor-114982402>. Acesso em: 22.11.2016.

as etapas da contratação, sejam elas a fase pré-contratual, bem como após seu término.

Sendo o empregador o tomador de serviços, este possui alguns poderes inerentes à sua capacidade patronal, podendo muitas vezes ir além do que lhe é permitido e acabar por lesar garantias da parte empregada. Devendo sempre ser respeitado o princípio da boa-fé, haja vista a confiança mútua existente entre as partes.

Assim, o empregador deve estar consciente de que seus poderes não são absolutos, sendo que todas as alterações realizadas ao longo do contrato de trabalho devem ser lícitas, não podendo resultar em prejuízo ao empregado, o qual muitas vezes sequer é conhecedor de seus direitos.

Logo, um Estado Democrático de Direito, que presa pela aplicação da justiça, deve buscar mecanismos para atingir cada vez mais o cumprimento das leis trabalhistas, por meio dos órgãos competentes, a fim de que o empregado não tenha os seus direitos lesados.

Assim, é importante que o trabalhador se conscientize de que conquanto exista uma gama de direitos para lhe assegurar a realização de um labor digno, igualmente existem deveres que devem ser cumpridos por este, a fim de que exista um contrato de trabalho equilibrado, em que ambas as partes cumpram as obrigações que lhes são impostas. O princípio da boa fé exige esta postura.

Portanto, é necessário que o empregado conheça seus direitos e seus deveres, evitando ser lesado e também de passar por situações de constrangimento, em razão do não cumprimento das normas ou em virtude de condutas inadequadas que podem levar até mesmo a uma demissão por justa causa.

Consigne-se, por fim, que o trabalho e a liberdade são inerentes aos seres humanos, sendo condição de sobrevivência para o indivíduo, pois por meio dele que o homem consegue os elementos para viver e se desenvolver, portanto, todo trabalho é digno, merece respeito e valorização.

## REFERÊNCIAS

ALVES NETO, João. **Guia Prático do Empregado Doméstico**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

AZEVEDO, Antonio Junqueira de. **A boa fé na formação dos contratos**. Revista de Direito do Consumidor. São Paulo, n. 3, set/dez. 1992

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTR, 2009.

BOULHOSA, Flavinia Gomes Santos. Da Relação de Trabalho x Relação de Emprego. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11139&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11139&revista_caderno=25). Acesso em 23.11.2016.

BRASIL. Código civil, 2002. Código civil. 53.ed. São Paulo: Saraiva; 2002.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: [http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/alteracao\\_contratual.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/alteracao_contratual.htm). Acesso em: 13.10.2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**, LTr, S. Paulo, 2001.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª. Ed. São Paulo: LTr, 2007. Disponível em: [http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/alteracao\\_contratual.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/alteracao_contratual.htm). Acesso em: 13.10.2016.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª edição, Ed. Forense.

JORGE NETO, Francisco Ferreira e Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2013.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Os direitos fundamentais e a boa fé como limites dos poderes empresariais. In **Direitos Fundamentais sociais: Estudos em homenagem aos 60 anos da declaração universal dos direitos do humanos e aos 20 anos da Constituição Federal**. BARUFFI, Helder (org.). Dourados, MS: UFGD,

2009

MACHADO Jr., César P. S. **Direito do Trabalho**, 2. ed., São Paulo: LTr, 1999.

MAGANO, Octavio Bueno, **Manual de Direito do Trabalho: Direito Individual do Trabalho**, v. 2. São Paulo: LTr, 4ª ed.

\_\_\_\_\_. **Do poder diretivo da empresa**. Tese. Faculdade de Direito, Universidade São Paulo, São Paulo, 1982.

MARANHÃO, Délio, **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 1, editora LTR, 14ª edição.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS-COSTA, Judith. **Boa-Fé no Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MORAES, Antonio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de Moraes. **Introdução ao direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascado. **Curso de direito do trabalho**, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: 2009.

NERY, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código Civil anotado e legislação extravagante**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

PAVELSKI, Ana Paula, **Funções da Boa-Fé Objetiva no Contrato Individual de Trabalho**.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil, vol. III**, 12a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Curso de direito do trabalho**. Contrato de trabalho. Tradução: João da Silva Passos. São Paulo: Ltr, 1982.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 1999.

ROMITA, Arion Sayão. A subordinação no contrato de trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Método, 2010.

SILVA, Suzana Ribeiro da, **A boa-fé objetiva e a função social aplicados ao contrato do código civil**.

TEPEDINO, Gustavo e SCHREIBER, Anderson. “**A boa-fé objetiva no Código de Defesa do Consumidor e no novo Código Civil**”. In: TEPEDINO, Gustavo (Org.). **Obrigações: estudos na perspectiva civil-constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO. **Processo: RO-00101716320135010242** Data de julgamento 18.08.2015, Relatora Maria Aparecida Coutinho Magalhaes, 8ª Turma. Data de publicação: DEJT 08.09.2015. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/229894597/recurso-ordinario-ro-101716320135010242-rj>. Acesso em: 20.11.2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO. **Processo:00005255520125010471**. Data de julgamento 28.01.2014. Relatora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. 7ª Turma. Data de publicação: DEJT 28.01.2014. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/114982319/recurso-ordinario-ro-5255520125010471-rj/inteiro-teor-114982402>. Acesso em: 22.11.2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4ª REGIÃO. **Processo: 00305-60.2010.5.04.0304-RO**. Data de julgamento 08.11.2010. Relator Cássio Colombo Filho. 4ª Turma. Data de publicação: DEJT 08.11.2010. Disponível em: <https://nborges.jusbrasil.com.br/artigos/405042420/o-patrao-pode-mudar-o-horario-de-trabalho-do-empregado..> Acesso em: 20.11.2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO. Processo: 00319/2015-242-09-00.9. Relatora: Thereza Cristina Gosdal. Data de julgamento 18/08/2016. 3ª Turma. Data de publicação: DEJT 18/08/2016. Disponível em: [http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/375179331/andamento-do-processo-n-0000341-8020155090242-ro-18-08-2016-do-trt-9?ref=topic\\_feed](http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/375179331/andamento-do-processo-n-0000341-8020155090242-ro-18-08-2016-do-trt-9?ref=topic_feed). Acesso em: 20.11.2016

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO. **Processo: 1665008320015120027166500-83.2001.5.12.0027**. Data de julgamento 20.10.2004, Relator Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma. Data

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO. **Processo: 02565-2011-965-09-00-2-ACO-33052-2013** Data de julgamento 23.08.2013. Relator Cássio Colombo Filho. 2ª Turma. Data de publicação: DEJT 23.08.2013 Disponível em: <https://nborges.jusbrasil.com.br/artigos/405042420/o-patrao-pode-mudar-o-horario-de-trabalho-do-empregado..> Acesso em: 20.11.2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO. **Processo: 13917-2012-002-09-00-0-ACO-01149-2014**. Data de julgamento 22.01.2014. Relator Cássio Colombo Filho. 2ª Turma. Data de publicação: DEJT 22.01.2014 Disponível em: <https://nborges.jusbrasil.com.br/artigos/405042420/o-patrao-pode-mudar-o-horario-de-trabalho-do-empregado..> Acesso em: 20.11.2016.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Curso de direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos**. São Paulo: Atlas, 2001.