

O *Jus Variandi* Empresarial

Rúbia Zanotelli de Alvarenga*
Nathan Lino da Silva**

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1. Da inalterabilidade contratual; 2. Da inalterabilidade contratual lesiva no Direito do Trabalho; 3. O *jus variandi* no Direito do Trabalho; 4. Fundamento do *jus variandi*: o poder diretivo do empregador; 5. Espécies de *jus variandi*: ordinário e extraordinário; 6. Limites do *jus variandi*; CONCLUSÃO.

INTRODUÇÃO

O *Jus variandi* é um dos diversos institutos jurídicos do Direito do Trabalho, constituindo-se corolário e extensão do poder diretivo do empregador. E, por certo, objeto do presente artigo.

Assim, o objetivo do estudo ora realizado é evidenciar o conceito, o fundamento e as espécies de *Jus variandi*, seja ele ordinário ou normal e extraordinário ou excepcional. Também foram abordados, neste trabalho, os limites do instituto, enfatizando-se que tanto o exercício do poder diretivo quanto o *Jus variandi* devem ser pautados por limites. O poder diretivo deve desenvolver-se sempre de forma razoável, de modo a não contrariar a boa-fé objetiva, os direitos fundamentais trabalhistas e a dignidade do trabalhador.

Em assim sendo, pode-se verificar, ao longo deste artigo, que o corolário em tela dispõe de proposituras limitadas de acordo com sua natureza e com sua aplicabilidade.

Cabe aqui clarificá-las, a fim de que não restem dúvidas sobre o seu caráter quanto a seu conceito, a seu fundamento e à suas espécies.

1. Da inalterabilidade contratual

Em se tratando de institutos jurídicos da área do Direito Civil, percebe-se que o princípio da inalterabilidade contratual existe há considerável período de tempo, em virtude, essencialmente, da influência romana no Direito Brasileiro.

* Doutora em Direito pela Puc Minas. Professora da Faculdade FACE, Aracruz, ES.

** Bacharelado em Direito e Estagiário do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo.

E, nessa raiz romana, vislumbra-se o supracitado princípio com a nomenclatura “*pacta sunt servanda*” (os pactos devem ser cumpridos¹). No presente artigo, será usada a nomenclatura clássica “inalterabilidade contratual”; contudo, a doutrina moderna já tem adotado a expressão “princípio da obrigatoriedade dos contratos”.

O préstimo da referida terminologia tornar o princípio da inalterabilidade contratual mais coeso com os seguintes princípios: *rebus sic stantibus*², “função social do contrato”, “conservação dos contratos” e “boa-fé objetiva”.

Voltando-se o olhar para as premissas da teoria geral dos contratos, vislumbra-se o referido princípio como uma manifestação de vontades dos contratantes, que pode ter diversos objetos.

Ainda que haja tal variedade de objetos e de prestações, sem se contar a ampla pluralidade de tipos contratuais que podem ser celebrados. Poucas serventias teriam os mesmos, se não existisse a exigibilidade. Ou, consoante à doutrina moderna: se não fossem de cumprimento obrigatório.

Logo, é erigida a necessidade de serem impostos os termos do mesmo às partes contratantes, fazendo-se do contrato “lei entre as partes”.

Entenda-se, desta maneira, que o princípio da inalterabilidade contratual é o instituto jurídico que zela pela obrigatoriedade do cumprimento dos termos contratuais, bem como pela permanência deles. Ainda trazendo à baila a impossibilidade de se fazer alterações contratuais de forma unilateral.

Haja vista que tal princípio não é absoluto, ele pode ser relativizado, principalmente, em decorrência do princípio da função social do contrato. O supramencionado princípio é uma das premissas básicas de proteção aos direitos fundamentais do trabalhador. Conforme visto, trata-se de um princípio derivado do Direito Civil, em específico, do princípio da inalterabilidade contratual.

2. Da inalterabilidade contratual lesiva no Direito do Trabalho

O referido princípio consiste em uma clássica premissa do Direito Civil que foi incorporado ao Direito do Trabalho como um dos princípios necessários à manutenção e à proteção do rol de direitos fundamentais, de naturezas patrimoniais e extrapatrimoniais do trabalhador, durante a vigência do contrato de trabalho.

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1098.

² Id., 2015, p. 1098.

Outrossim, é sabido que o princípio da proteção estatui sobre a necessidade da existência de mecanismos jurídicos, sociais e políticos que auxiliem os trabalhadores a adquirirem a desejada igualdade substancial frente aos seus empregadores, porque os empregados, via de regra, estão em posição de hipossuficiência. Dada essa necessidade de proteção, faz-se erigir o princípio da inalterabilidade contratual, que também recebe a nomenclatura de “princípio da manutenção da condição mais benéfica”.

Ressalta-se que estatui o princípio à baila que, no contrato de trabalho, não poderão ser realizadas modificações contratuais que lesem direitos trabalhistas ou que os relativizem.

Consoante ensina Maurício Godinho Delgado:

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva deve ser tratado como diretriz especial do Direito do Trabalho. Contudo, sua origem é claramente exterior ao ramo justralhista, inspirado no princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos. Tanto que normalmente é estudado como exemplo de princípio geral do Direito (ou de seu ramo civilista) aplicável ao segmento juslaboral.³

Vê-se, assim, que o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ou da manutenção da condição mais benéfica veda as modificações contratuais que lesem, direta ou indiretamente, os direitos trabalhistas dos empregados, visando protegê-los de injustiças e de lesões aos direitos adquiridos, bem como a proporcionar o máximo de igualdade substancial entre empregados e empregadores.

A esse respeito, Ricardo José Engel estatui que o art. 468 da CLT traduz forte intervenção do Estado na autonomia da vontade, de modo que o empregado – por ser o pólo mais fraco da relação de emprego – não venha a ser prejudicado com imposições ou pressões feitas pelo seu empregador, extrapolando o seu poder de direção. Neste sentido, o autor supracitado estatui que compreende uma norma de ordem pública, que vem restringir a autonomia da vontade das partes contratantes.⁴

O Direito do Trabalho nasceu impulsionado pela preocupação com os direitos sociais do empregado, especialmente numa fase em que, com o advento da revolução industrial, os novos meios de produção e o nascedouro do capitalismo chamaram o Estado à obrigação de zelar pelo trabalhador – muitas vezes ofendido em sua condição de ser humano.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1098.

⁴ ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 112.

Por isso, conforme Nilson de Oliveira Nascimento:

A incidência dos direitos fundamentais no âmbito do contrato de trabalho se assenta na necessidade de assegurar o respeito à dignidade do trabalhador e fixar limites ao exercício da prerrogativa empresarial e tornar a relação de emprego mais justa e equilibrada.⁵

Em tal contexto, destaca-se que esse prejuízo pode ser direto ou indireto, presente ou futuro, e, quanto à sua natureza, pode ser econômico, físico ou moral. No tocante aos efeitos da alteração contratual, quando favorável ao empregado, é válida; e o suporte legal deste procedimento está respaldado no art. 444 da CLT.⁶

Então, concorde Umberto Grillo (citado por Ricardo José Engel), excetuadas as hipóteses expressamente previstas em lei, o efeito de qualquer alteração contratual lesiva ao empregado, ainda que bilateral, é o de sua nulidade, conforme o art. 468 da CLT.⁷ Por conseguinte, o referido autor assinala que “da alteração nula, quando contra ela se insurge o empregado, pode resultar: a) o restabelecimento do *status quo ante*, ou b) a rescisão indireta do contrato; em ambos os casos, com a satisfação dos pagamentos correspondentes, devidos ao empregado”.⁸

3. O *Jus Variandi* no Direito do Trabalho

Segundo Simone Cruxên Gonçalves, o *Jus variandi* consiste:

Na faculdade do empregador, exercida em virtude do seu poder diretivo, de introduzir, unilateralmente, e dentro de limites, modificações nos aspectos circunstanciais referentes à prestação de serviço do empregado e à organização da empresa.⁹

O *Jus variandi* implica, assim, a faculdade decorrente do poder diretivo do empregador de promover modificações lícitas durante a vigência do contrato de trabalho, de forma unilateral, tendo-se em vista, que essas modificações não podem causar lesões ao trabalhador, quaisquer que sejam. E, ademais, devem respeitar a integridade material e moral do empregado.

Como observa Adriana Calvo:

A vedação legal contida no art. 468 da CLT sobre a alteração das cláusulas do contrato individual de trabalho não pode levar à inconcebível situação de

⁵ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2009, p. 179.

⁶ ENGEL, op. cit., 2003, p. 114, nota 4.

⁷ Ibid., 2003, p. 114.

⁸ Id., 2003, p. 114.

⁹ GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do jus variandi do empregador**. São Paulo: LTr, 1997, p. 48.

que o empregador não possa, em determinadas circunstâncias, modificar certas condições indispensáveis à própria gestão da empresa.¹⁰

Efetivamente, considerando-se que o empregado coloca, genericamente, sua força de trabalho à disposição do empregador em vista dos fins da empresa, a prestação concreta do trabalho não se submete, de antemão, a um minucioso detalhamento. Pelo contrário, o empregador tem a faculdade de, contínua e unilateralmente, ir determinando o conteúdo concreto da prestação laboral.¹¹

O *Jus variandi* constitui a exceção e não a regra, tendo em vista que o art. 468 da CLT requer que as alterações sejam bilaterais. Trata-se, pois, de princípio oriundo da doutrina trabalhista e não da legislação trabalhista, visto que não há previsão legal expressa na CLT.¹²

Concorde ensina Mauricio Godinho Delgado:

O *jus variandi* é corolário do poder diretivo, concentrado no empregador no contexto da relação de emprego, configurando-se, ao mesmo tempo, como concretização desse poder diretivo (caput do art. 2º da CLT: o empregador dirige a prestação de serviços).¹³

Em assim sendo, por meio do poder diretivo, o empregador pode-se utilizar do direito de modificar determinados aspectos denominados “circunstâncias da relação laboral”, buscando a melhor forma de gerenciar suas atividades, amparando-se no princípios e nas regras do ordenamento jurídico vigente.¹⁴

Razão pela qual, estatui Hugo Gueiros Bernardes (citado por Ricardo José Engel):

O Jus Variandi consiste no poder discricionário do empregador, fundado no seu poder diretivo, de introduzir unilateralmente e continuamente (sic), modificações circunstanciais na execução da atividade laboral e necessárias ao desenvolvimento regular dos trabalhos na empresa, observados certos limites.¹⁵

Segundo Ricardo José Engel, o empregador pode, contínua e rotineiramente, desde que observados certos limites, emitir comandos que redundem em modificações de aspectos circunstanciais ou não essenciais da prestação laboral em si. As modificações referem-se ao conteúdo, ao modo, ao tempo e ao lugar da

¹⁰ CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 149.

¹¹ ENGEL, Ricardo José. **O Jus Variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 104.

¹² CALVO, op. cit., 2013, p. 150, nota 10.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1099.

¹⁴ ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 107.

¹⁵ Id., 2003, p. 104.

atividade a ser exercida pelo empregado, o qual, desde que lícitas, deve acatar tais determinações de caráter unilateral.¹⁶

Há de se observar, também, que esse instituto pode ser vislumbrado como “princípio do *jus variandi* empresarial”, conforme doutrina de Maurício Godinho Delgado:

O princípio do *jus variandi* informa o conjunto de prerrogativas empresariais de *ordinariamente* ajustar, adequar e até mesmo alterar as circunstâncias e critérios de prestação laborativa pelo obreiro, desde que sem afronta à ordem normativa ou contratual, ou, extraordinariamente, em face de permissão normativa, modificar cláusula do próprio contrato de trabalho.¹⁷

Apesar do já mencionado instituto justralhista ser um corolário exclusivo do empregador, ele se limita a modificar apenas aspectos e condições que influam no contrato de trabalho; entretanto, sem que cause, direta ou indiretamente, lesão ao rol de direitos patrimoniais ou extrapatrimoniais. Sendo tais alterações unilaterais possíveis graças à inexistência de lesão ao contrato de trabalho, bem como sua licitude frente às normas heterônomas ou autônomas do direito do trabalho.¹⁸

Desse modo, “o *Jus variandi* constitui expressão utilizada para definir uma das manifestações do poder diretivo do empregador, consubstanciada no seu poder de modificar unilateralmente o contrato individual de trabalho, sem ferir o direito”.¹⁹

Em consonância com Vólia Bomfim Cassar, faz parte do *Jus variandi*: a) a mudança do horário de trabalho (desde que não majore a quantidade de horas trabalhadas por dia jornada) e não importe em alteração do turno diurno para o noturno, por ser prejudicial ao empregado, conforme Súmula 265 do TST; b) a alteração do local da prestação de serviços, respeitados os limites do art. 469 da CLT; c) o poder de exigir do empregado atribuições compatíveis com a função exercida, conforme art. 456, parágrafo único da CLT; d) o direito de promover o empregado, de alterar a nomenclatura do cargo ou função (sem causar prejuízos qualitativos ou quantitativos), aumentar o salário etc.²⁰

Insta destacar que há distinção entre *Jus variandi* e alteração contratual. A alteração do contrato acarreta a modificação das próprias cláusulas do contrato,

¹⁶ Ibid., 2003, p. 104.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Jus variandi e alterações contratuais:** limites jurídicos. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/03c44c61-68ed-449c-88e2-2e23202632bb>> Acesso em: 29 jan. 2016.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Jus variandi e alterações contratuais:** limites jurídicos. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/03c44c61-68ed-449c-88e2-2e23202632bb>> Acesso em: 29 jan. 2016.

¹⁹ ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho.** São Paulo: LTr, 2003, p. 106.

como as atinentes ao *quantum* salarial, à função exercida, à localidade da prestação de serviço, à jornada de trabalho, ao turno de trabalho. Desse modo, atinge seu conteúdo básico e não apenas aspectos circunstanciais do contrato, sendo restringido pelo princípio legal da imodificabilidade unilateral das condições de trabalho.²¹

O *Jus variandi*, por sua vez, não tem nenhuma vinculação com a vedação de alterar o contrato de trabalho prevista no art. 468 da CLT. Dessa forma, constitui-se em um poder legal, que é derivado do poder diretivo (art. 2º da CLT), jungindo-se à própria empresa e dela tornando-se inafastável, de maneira que, inclusive em regime de co-gestão, o *Jus variandi* é poder da empresa em contraposição ao dever de obediência dos empregados.²²

Conforme esclarece Ricardo José Engel:

Enquanto nas alterações contratuais exige-se o consenso dos sujeitos da relação contratual, limitado de qualquer forma pelo prejuízo direto ou indireto ao empregado (art. 468 da CLT), no que concerne ao *jus variandi*, seu limite encontra-se no abuso ou desvio de poder, caracterizado pela inobservância de princípios gerais do direito e outros requisitos de validade do ato discricionário e unilateral do empregador.²³

Neste aspecto, ensina Simone Cruxên Gonçalves que a figura do *Jus variandi* não pode ser confundida com a da alteração unilateral do contrato de trabalho. Segundo a autora:

Enquanto a alteração contratual ocorre nas cláusulas básicas do contrato de trabalho e constitui a exceção (em virtude do princípio da força obrigatória dos contratos), o *jus variandi*, com modificações feitas nos aspectos secundários referentes à prestação de serviço do empregado, constitui a regra no curso do contrato de trabalho (não é atingido pelo princípio da força obrigatória).²⁴

4. Fundamento do *Jus variandi*: o poder diretivo do empregador

O poder diretivo – ou poder de comando – é um desdobramento do poder empregatício. Trata-se, simultaneamente, de um poder e de uma faculdade do empregador durante a vigência do contrato de trabalho.²⁵

²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 983.

²¹ ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 106.

²² Id., 2003, p. 116.

²³ Ibid., 2003, p. 116.

²⁴ GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do jus variandi do empregador**. São Paulo: LTr, 1997, p. 49.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 664.

De tal sorte, como “titular do poder diretivo, pode o empregador exercer o comando e a fiscalização sobre a atividade laboral do empregado, dando destinação concreta à força de trabalho colocada a sua disposição”.²⁶

Desse modo, “para atingir os fins que a empresa tem em vista, cabe ao empregador organizar e reorganizar seu empreendimento, decidindo sobre aspectos circunstanciais da prestação de serviços.

Como observa Ricardo José Engel:

Se ao empregador é reservado o encargo de conduzir a atividade econômica, assumindo os riscos a ela inerentes cabe-lhe, de maneira correlata, dirigir a prestação de trabalho, organizando e reorganizando o ambiente de trabalho e a própria atividade laboral em si. É lícito ao mesmo promover, com esse objetivo, os diversos ajustes nas modalidades de funcionamento da empresa, sobretudo em face da introdução das novas tecnologias industriais no mundo do trabalho.²⁷

Motivo pelo qual “o jus variandi guarda estreita relação com o poder diretivo, sendo consequência direta deste ou um de seus modos de atuação”.²⁸

Como assinala Hugo Gueiros Bernardes (citado por Ricardo José Engel), o “jus variandi constitui implícita consequência da direção da prestação de serviços, consagrada no art. 2º da CLT.”²⁹

Donde, então, “é possível extrair a ilação de que o fundamento do Jus variandi reside no poder diretivo do empregador”.³⁰

A existência de tal poder para o empregador viabiliza a aplicabilidade do *Jus Variandi*, visto que se trata de um corolário necessário no desempenho de suas funções e do seu poder empregatício.

5. Espécies de *Jus variandi*: ordinário e extraordinário

Há duas espécies de *Jus variandi*, a saber: o ordinário (ou o normal) e o extraordinário (ou o excepcional).

O *Jus variandi* ordinário é aquele exercido normalmente, por estar ínsito à rotina da empresa. Sob este aspecto, por ser ordinário, pode ser exercido a qualquer

²⁶ ENGEL, op. cit., 2003, p. 105, notas 21, 22 e 23.

²⁷ ENGEL, Ricardo José. O jus variandi no contrato individual de trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 109.

²⁸ Id., 2003, p. 106.

²⁹ Ibid., 2003, p. 106.

³⁰ ENGEL, op. cit., 2003, p. 106, notas 26, 27 e 28.

momento pelo empregador, desde que respeitados certos limites, dispensando a existência de um acontecimento especial.³¹

Segundo Maurício Godinho Delgado, “concerne à alteração unilateral de aspectos da prestação laborativa não regulados quer por norma jurídica heterônoma ou autônoma, quer pelas cláusulas do respectivo contrato de trabalho.”³²

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O *Jus variandi* ordinário autoriza pequenas modificações circunstanciais quanto ao exercício da prestação do trabalho, sem representar efetivo prejuízo ao empregado, ainda que se possa vislumbrar eventual discordância deste ou pequena inconveniência para o trabalhador.³³

Também consoante o autor em tela:

Correndo o empregador o risco de sua atividade, concede-se o poder de organizar o empreendimento, o que reflete no direito de alterar certos aspectos envolvendo o trabalho prestado, sem alterar significativamente o contrato de trabalho.³⁴

Destarte, na assaz precisa visão de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, são exemplos de *Jus variandi* ordinário:

A alteração no horário de entrada, por exemplo, das 9:00 para as 8:30; a mudança no horário de saída, passando das 18:00 para as 18:30, para melhor atendimento dos clientes; passar a exigir que os empregados trabalhem com uniforme; mudança do maquinário da empresa em razão dos aperfeiçoamentos tecnológicos.³⁵

O *Jus variandi* excepcional, por sua vez, diz respeito à possibilidade de o empregador modificar as condições de trabalho do empregado, em virtude de acontecimentos imprevisíveis. Decorre de uma situação de emergência, por isso possui caráter excepcional.³⁶

Em seu magistério, argumenta Maurício Godinho Delgado sobre o *Jus variandi* extraordinário:

Concerne à alteração unilateral de cláusulas do contrato de trabalho, provisoriamente ou não, em situações genéricas ou especificamente autorizadas pela ordem jurídica heterônoma ou autônoma trabalhista. Traduz dimensão excepcional e pouco diversificada do *jus variandi* do empregador atingindo de modo permanente ou provisório o contrato de

³¹ GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do jus variandi do empregador**. São Paulo: LTr, 1997, p. 102.

³² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1100.

³³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 560.

³⁴ Id., 2015, p. 560.

³⁵ Ibid. 2015, p. 561.

³⁶ GONÇALVES, op. cit., 1997, p. 102, nota 30.

trabalho ajustado. Atua, portanto, em campo e matéria previamente reguladas pelo contrato ou por norma jurídica.³⁷

Ainda quanto ao *Jus variandi* extraordinário, estatui Ricardo José Engel:

Em virtude de acontecimentos imprevisíveis, provocadores de situações comprovadamente emergenciais, pode o empregador, por exceção, modificar certas condições ajustadas do contrato por se tratar de medida realmente necessária e irremovível sem prejuízos significativos à empresa ou a terceiros.³⁸

Sendo assim:

Deverá o empregador ter o cuidado de manter a referida modificação apenas pelo tempo necessário ao restabelecimento da normalidade no curso contratual ou, no máximo, para evitar prejuízos manifestos e consideráveis ao empreendimento empresarial ou a terceiros. Frise-se: o *jus variandi* extraordinário traz a marca da excepcionalidade (situação emergencial), da transitoriedade (enquanto durar a referida situação) e da real necessidade de agir (irremovível sem prejuízos e comprovável).³⁹

Para Simone Cruxên Gonçalves, o *Jus variandi* excepcional, utilizado somente em caso de emergência e em caráter transitório, consiste na possibilidade de o empregador modificar as condições de trabalho do empregado, em face de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, devidamente comprovados.⁴⁰

A autora defende que os limites desse *Jus variandi* são mais flexíveis por se tratar de uma figura anômala no Direito do Trabalho.

De acordo com a ela:

As modificações introduzidas pelo *jus variandi* excepcional são mais amplas, podendo atingir as cláusulas do contrato de trabalho e, até mesmo, causar prejuízo ao empregado.⁴¹

Em consonância com Gustavo Filipe Barbosa Garcia, “como o *Jus variandi* extraordinário pode acarretar prejuízo ao empregado, exige-se que seja exercido nos estritos limites legais, e somente em hipóteses bem especificadas, autorizadas pelo sistema jurídico”.⁴²

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Jus Variandi e Alterações Contratuais: Limites Jurídicos**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/03c44c61-68ed-449c-88e2-2e23202632bb>> Acesso em: 29/01/2016.

³⁸ ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 111.

³⁹ Id., 2003, p. 111.

⁴⁰ GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do jus variandi do empregador**. São Paulo: LTr, 1997, p. 98.

⁴¹ GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do jus variandi do empregador**. São Paulo: LTr, 1997, p. 98.

⁴² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 561.

Verifica-se, portanto, que, no *Jus variandi ordinário*, podem-se alterar as condições do contrato, e há a inexistência de norma trabalhista ou de convenção contratual que verse sobre a alteração contratual unilateral, ao passo que no *Jus variandi extraordinário*, havendo a possibilidade jurídica de promover alterações contratuais, via fonte heterônoma ou autônoma, mesmo que provisória ou permanentemente, é capaz de causar algum tipo de lesão ao rol de direitos do empregado.

O eminente Ministro do TST Mauricio Godinho Delgado aponta 05 (cinco) hipóteses oriundas do *Jus variandi extraordinário* concernentes às modificações em cláusulas contratuais, que podem ocorrer de modo permanente ou transitório, para enfrentamento de necessidades próprias à dinâmica e rotinas empresariais. Tratam-se de alterações contratuais lesivas ao empregado, mas autorizadas por Lei. São as seguintes: a) parágrafo único do art. 468 da CLT (reversão); b) art. 461, § 4 (alteração funcional de trabalhador, em face de deficiência física ou mental, em contexto de programa previdenciário para a recuperação do obreiro); c) art. 469, § 3 (alteração de local de trabalho); d) art. 450 (trata da determinação para ocupação interina, pelo obreiro, de cargo de comissão ou da substituição provisória de colega); e) art. 2º, § 2º da Lei 3.2017/57 (autoriza a transferência da zona de trabalho do empregado vendedor).⁴³

6. Limites do *jus variandi*

No tocante aos limites do *Jus variandi*, Ricardo José Engel estatui que existem 03 (três) limites, a saber: a) limites caracterizados pelos princípios gerais do direito; b) limites relacionados à empresa; c) limites relacionados ao empregado.⁴⁴

Quanto aos princípios gerais do direito, há que se mencionar, inicialmente, o princípio da dignidade da pessoa humana como o primeiro limite ao *Jus variandi* do empregador.

Tal princípio conforme o autor em comento:

Caracteriza-se por ser limite de cunho eminentemente ético, uma vez que implica no (sic) dever do empregador em proteger e respeitar a dignidade do trabalhador como pessoa humana, reconhecendo os direitos do empregado enquanto ser humano e enquanto cidadão.⁴⁵

⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1103.

⁴⁴ ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 119.

⁴⁵ Id., 2003, p. 121.

Assim sendo, “o empregado não pode ser coisificado, nem tampouco é máquina que vende sua força de trabalho. Trata-se de um ser humano, dotado de vontade, sentimento, necessidades, objetivos, história e valores pessoais”.⁴⁶

Ainda no concernente aos princípios gerais do direito, há que se referir ao princípio da boa-fé. Trata-se o mencionado princípio “de limite de cunho acentuadamente moral [...]”. Concorde assegura Ricardo José Engel:

A boa-fé constitui um parâmetro de validade da conduta do empregador no exercício do *jus variandi*, procedendo-se à verificação da infringência a qualquer dos deveres decorrentes do princípio da boa-fé contratual. Relaciona-se sempre com a honestidade e intenção reta do empregador, no trato com seus empregados e o respeito à esfera jurídica dos mesmos.⁴⁷

Sob tal prisma, destaca-se também o princípio da não-discriminação, cujo empregador é destinatário especial do referido princípio no âmbito do poder diretivo. No uso de seu poder unilateral de variar as circunstâncias da prestação laboral, ele não poderá promover tratamento diferenciado entre trabalhadores, não fundado em razões objetivas que o justifiquem. Destarte, a distinção não poderá resultar de critérios patronais subjetivos e arbitrários.⁴⁸

Em se tratando de limites relacionados à empresa, Ricardo José Engel argumenta:

O *jus variandi* deverá ser exercido com objetiva atenção às necessidades da empresa, definidas em função de seus fins, considerando-se que a continuidade e o desenvolvimento da empresa são de interesse de toda a sociedade. [...] Ainda há que se perscrutar tal necessidade da empresa, não se aceitando que seja a mesma resultante de rixa ou capricho, perseguição pessoal ou política.⁴⁹

A esse respeito, preceitua Simone Cruxên Gonçalves:

A determinação do empregador de variar a prestação de serviço do empregado deve estar calcada em uma real necessidade da empresa. A empresa deve ser vista como um todo, de forma a ser alcançada a satisfação dos interesses de empregado e de empregador quando se utiliza o *jus variandi*. Com isso, exclui-se a ordem discriminatória, a ordem embasada em mero capricho ou comodidade e a arbitrária. A ordem também não pode ter escopo punitivo, ou seja, resultar em represália do empregador a uma atitude irregular praticada pelo empregado, uma vez que o primeiro dispõe de mecanismo específico para tanto (poder disciplinar).⁵⁰

⁴⁶ Ibid., 2003, p. 121.

⁴⁷ ENGEL, op. cit., 2003, p. 123, notas 43, 44 e 45.

⁴⁸ ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 124.

⁴⁹ Id., 2003, p. 124.

⁵⁰ GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do jus variandi do empregador**. São Paulo: LTr, 1997, p. 87.

Quanto aos limites relacionados ao empregado, Simone Cruxên Gonçalves defende que o empregado encontra-se, juridicamente, subordinado ao empregador. Ocorre que tal condição, de forma alguma, pode fazer com que o trabalhador perca a dignidade e a condição de ser humano, devendo ser respeitado e receber um tratamento condigno.⁵¹

Destarte:

A dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho, constituem princípios fundamentais insculpidos na Constituição Federal (art. 1º, III). Também são regras constitucionais a proibição do tratamento desumano e degradante (art. 5º, III) e a valorização do trabalho humano (*caput* do art. 170).⁵²

Portanto, é imperioso se observarem os limites quanto ao exercício do *Jus variandi*, a fim de que não se abalem os pilares de sustentação da dignidade da pessoa humana.

Havendo abuso no exercício do poder diretivo pelo empregador ou inobservância dos elementos limitadores do *Jus variandi*, o empregado terá direito de resistir ao comando do empregador, requerendo a invalidação do ato abusivo, sem prejuízo de pleitear a rescisão indireta de seu contrato, bem como indenização por danos materiais e morais.

Assinala Vólia Bomfim Cassar que a reação do empregado de resistir a uma alteração contratual abusiva, fora dos limites do *Jus variandi*, está legitimada a partir da prejudicialidade do ato praticado. Assim sendo, toda e qualquer alteração contratual que importe em prejuízo para o empregado é nula de pleno direito, ressalvadas as hipóteses permitidas em Lei, como nos arts. 468, 469, 475 da CLT etc.⁵³

De acordo ainda com Ricardo José Engel, no âmbito do *Jus variandi*, haverá abuso de poder, exemplificativamente, nos seguintes casos:

a) quando na empresa alguém determinar uma medida concreta voltada ao trabalho, sem a titularidade do poder diretivo; b) quando for determinada modificação de maneira desproporcional e/ou (sic) inadequada à finalidade e prejudicial ao empregado; c) quando há tratamento excessivamente rigoroso com os empregados na condução de uma mudança na atividade laboral, com ordens descabidas ou exigência de produtividade inabitual.⁵⁴

⁵¹ Id., 1997, p. 89.

⁵² Ibid., 1997, p. 89.

⁵³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 984.

⁵⁴ ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 118.

Em se tratando ainda de limites ao *Jus variandi*, Ricardo José Engel enfatiza que, se por um lado se toleram alguns prejuízos aos empregados, desde que inevitáveis, não poderá haver, todavia, ofensa ao princípio da boa-fé, da não-discriminação e, sobretudo, da dignidade da pessoa humana, sendo que o princípio da razoabilidade, por sua vez, serve, nesse ponto, como um dos parâmetros para dosar essa flexibilidade.⁵⁵

Então, “o princípio da razoabilidade assume particular importância para coibir situações de abuso, ilicitude, excesso, descumprimento, tanto na órbita individual como na coletiva”.⁵⁶

Neste aspecto:

O princípio da razoabilidade atua como uma espécie de limite ou freio normal a certas prerrogativas do empregador na seara do *jus variandi*. Qualquer ato patronal unilateralmente estabelecido e não amparado por tal princípio, ostenta-se indistintamente ineficaz e, portanto, incapaz de gerar efeitos jurídicos.⁵⁷

Assim sendo:

O princípio da razoabilidade representa, no exercício do *jus variandi*, um resgate ou garantia de respeito aos valores éticos, fundamentais ao direito do trabalho, dentre os quais desponta, com absoluta soberania, a dignidade do ser humano trabalhador, estreitamente vinculada à justiça”.⁵⁸

Como observa Aluísio Henrique Ferreira, é necessária a busca do respeito à condição de ser humano do trabalhador, devendo o trabalho se revelar como uma fonte de dignificação e de transcendência da pessoa, jamais podendo se admitir que seja utilizado como forma de abuso e de retrocesso social, preservando-se a estabilidade das relações jurídicas laborais, de maneira que o trabalhador não tenha direitos personalíssimos lesados, e que o empregador possa, legitimamente, exercer os poderes que lhe são inerentes.⁵⁹

CONCLUSÃO

⁵⁵ Id., 2003, p. 111.

⁵⁶ ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p 53.

⁵⁷ Id., 2003, p. 54.

⁵⁸ Ibid., 2003, p. 133.

⁵⁹ FERREIRA, Aluísio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado**. São Paulo: LTr, 2011, p. 135.

O *Jus variandi*, que constitui um corolário do empregador decorrente do seu poder de comando, compreende a faculdade de modular as condições e as circunstâncias do contrato de trabalho vigente.

O poder de comando ou poder diretivo é um desdobramento do poder empregatício, trata-se da faculdade do empregador de modular as formas e os métodos da prestação laborativa.

Ressalte-se que o empregador deve zelar pelos direitos patrimoniais e extrapatrimoniais dos trabalhadores, bem como pelas normas trabalhistas heterônomas e autônomas. Por isso, é necessário que o *Jus variandi* seja exercido de acordo com os limites da Constituição Federal de 1988 e da legislação infraconstitucional.

Conclui-se, pois, que o *Jus variandi* encontra limites basilares na dignidade da pessoa humana do trabalhador. Fundar o Direito sobre a dignidade da pessoa humana por intermédio da aplicação plena dos Direitos Fundamentais trabalhistas representa fazer valer o ideário de justiça social tão preconizado pela CF/88. Caso contrário torna-se válido – e juridicamente protegido – o direito do obreiro de resistência no âmbito empregatício, que visa a eliminar ou a atenuar o uso excessivo e abusivo do poder diretivo no Direito do Trabalho.

Resta claro, em vista de tal, que o *Jus variandi*, como já mencionado, sendo o corolário do princípio da dignidade da pessoa humana apresenta seus limites.

É mister, ainda, reiterar por derradeiro que se alcançou aqui, de modo ídigo, o proposto inicialmente, isto é, expor e explanar o conceito, o fundamento e as espécies de *Jus variandi*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. _____. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Jus variandi e alterações contratuais: Limites Jurídicos**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/03c44c61-68ed-449c-88e2-2e23202632bb>> Acesso em: 29 jan. 2016.

ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

FERREIRA, Alúcio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado**. São Paulo: LTr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do jus variandi do empregador**. São Paulo: LTr, 1997.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2009.