Alteração do contrato de trabalho

Para que possa ser realizada a alteração do contrato de trabalho, deve-se observar o princípio da **inalterabilidade contratual lesiva ao empregado**, de forma que não são admitidas alterações que acarretem prejuízo ao obreiro. O art. 468, CLT consubstancia tal princípio:

> **Art. 468 -** Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.
>
> Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Para se proceder a alteração do contrato de trabalho é necessária obediência a duas condições cumulativas:

- Consentimento mútuo, em regra o contrato de trabalho só pode ser alterado bilateralmente;
- Ausência de prejuízos diretos ou indiretos ao empregado.

Portanto, mesmo que o empregado concorde com certa alteração, se ela lhe traz prejuízo, é nula, conforme a disposição do art. 9º da CLT:

> **Art. 9º -** Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Existem duas exceções à exigência de bilateralidade da alteração do contrato de trabalho, que constituem o chamado jus variandi do empregador, direito de alterar o contrato de trabalho:

- **Alteração unilateral ordinária:** alterações menores do contrato de trabalho sem nenhum prejuízo efetivo, envolvendo, por exemplo, pequenas alterações no horário de entrada e horário de saída do empregado;
- **Alteração unilateral extraordinária:** admite alterações prejudiciais em hipóteses especiais, por exemplo, uma reversão do cargo do empregado.