

ALTERAÇÕES OBJETIVAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Wagner D. GIGLIO

SUMARIO: I. *Introdução*. II. *O princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho*. III. *Classificação das alterações*. IV. *Conclusão*.

I. INTRODUÇÃO

A referência do título às alterações *objetivas* indica o acolhimento, no particular, da doutrina do homenageado, exposta em sua monumental obra *Derecho del trabajo*.¹ Reconhecendo que as relações de trabalho são essencialmente dinâmicas e que o decurso do tempo vai transformando as condições da relação de emprego, Nestor de Buen as classifica em *subjetiva*, no caso de substituição patronal, em que se altera um dos sujeitos da relação por outro; e *objetiva*, resultante de uma modificação das condições da prestação de serviços.²

Ao rejeitar a doutrina de Mario de la Cueva (*Derecho mexicano del trabajo*), fundamentada nos usos e costumes, reputando-a inaceitável por consistir numa explicação pouco técnica, de fundo sociológico de duvidosa validade, Nestor de Buen narra e critica várias outras teorias, como as da dinâmica das relações, do *jus variandi* e da novação, para a final propor a sua, própria, que denomina da posse dos direitos trabalhistas.³

O estudo que apresentamos a seguir oferece, a título de colaboração, alguns acréscimos à doutrina do homenageado e uma conclusão de natureza metodológica ou, mais simplesmente, uma inversão didática que pretende facilitar a compreensão da matéria.

¹ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 8a. ed., México, Porrúa, t. I, p. 552.

² *Ibidem*, p. 554.

³ *Ibidem*, pp. 555-564.

II. O PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

Ainda por influência do direito civil de sua origem, todas as teorias que tentam explicar o fenômeno da alteração do contrato laboral derivam de uma premissa, erigida em princípio assegurador da estabilidade das condições de trabalho, consagrada em Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho e na doutrina universal, a propósito de respeitar a dignidade do trabalhador: o princípio da inalterabilidade das cláusulas do contrato.

Esse princípio é adotado expressamente pelo Direito do Trabalho brasileiro, no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Nos contratos individuais do 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.

Como se verifica, ficam vedadas as alterações unilaterais e as que resultem em prejuízo para o trabalhador, mesmo que esse prejuízo ocorra de forma indireta.

O exame da realidade revela, porém, grande número de derrogações desse princípio. A própria Consolidação (CLT) consigna algumas, no parágrafo único do preceito supra reproduzido e nos artigos seguintes, excluindo da proibição o retorno de quem exerceu função de confiança ao seu cargo efetivo, a transferência de local que não acarrete mudança do domicílio, do empregado de confiança cujo contrato contenha cláusula que agasalhe a transferência, na hipótese de extinção do estabelecimento em que trabalhava etc.

III. CLASSIFICAÇÃO DAS ALTERAÇÕES

De acordo com sua origem ou fonte, as alterações contratuais podem ser classificadas como *obrigatórias*, *licitamente impostas* pelo empregador e *ilícitas*, determinadas pelo empregador.

1. Alterações obrigatórias

Alterações obrigatórias são as impostas pelo Estado, com aplicação geral e imediata, como acontece com o aumento do salário mínimo, dos percentuais

de desconto das contribuições previdenciárias e do imposto sobre a renda incidentes, ambos, sobre o salário auferido pelo trabalhador. Na mesma categoria se encontra a determinação legal de limitação do trabalho extraordinário, que pode vir a causar diminuição da remuneração.

A. Decorrentes de normas coletivas

Obrigatórias, também, são as alterações impostas por norma coletiva, seja ela prevista em decisão normativa da Justiça do Trabalho, em acordo coletivo do trabalho ou em convenção coletiva, como acontece com a majoração salarial por produtividade, comumente prevista em cláusula da avença coletiva, e a adoção de horário de compensação, aumentando a jornada laboral dos dias úteis da semana para compensar os descansos aos sábados.

B. Resultantes de sentenças em conflitos individuais

Finalmente, são de cumprimento obrigatório as decisões judiciais proferidas em conflitos individuais do trabalho, com caráter constitutivo de direitos, a exemplo do que ocorre nas que decretam a equiparação (isonomia) salarial, o pagamento de adicionais (por jornada noturna, por insalubridade ou periculosidade, etc.) ou a promoção do trabalhador a cargo superior, na escala hierárquica da empresa, com a correspondente melhoria de remuneração.

2. Alterações lícitas, impostas pelo empregador

A doutrina sempre reconheceu o poder de comando do empregador, muito embora sejam muito debatidos os fundamentos desse poder: seria inerente à função diretiva do empreendimento, ou manifestação do poder de fato de ordenar a produção, ou derivado da propriedade dos bens que compõem a exploração econômica, ou ainda de uma amálgama de todos eles.

Compreende-se nesse poder de comando o *jus variandi* do empregador, que lhe permite alterar a forma, o local, o horário e outras características da execução das ordens de serviço, desde que não acarrete alteração profunda das cláusulas fundamentais do contrato de trabalho. Assim é que se considera lícita a determinação patronal para que o trabalhador, por exemplo, preste

serviços em outra seção do mesmo estabelecimento, ou acrescente algumas atribuições às anteriormente desempenhadas, ou passe a obedecer a outro horário de trabalho, etc.

A extensão desse direito de variar a forma da prestação de serviços ou de sua remuneração não é ilimitada. Ao contrário, existem limites para essa variação, e a especificação desses limites constitui uma das mais árduas e difíceis tarefas dos intérpretes do direito trabalhista.

Segundo Cesarino Jr. (*Direito Social Brasileiro*), a sujeição do trabalhador ao *jus variandi* configuraria o *pequeno risco* assumido pelo prestador de serviços, por oposição ao *grande risco* da atividade econômica, suportado pelo empregador. Essa doutrina não angariou seguidores, sendo hoje desconsiderada pelos cultores do Direito. Na verdade o trabalhador, ao contratar seus serviços com o empregador, não assume nenhum risco além daqueles que são inerentes a sua condição de ser humano. A assunção de riscos é um fenômeno de natureza econômica, inarredável da atividade produtiva explorada pelo empregador e totalmente estranho ao desempenho do empregado. De qualquer forma, a teoria do pequeno risco não fornece qualquer elemento para a estipulação dos limites do poder de variar as condições da prestação de serviços.

Parece-nos, numa primeira abordagem ampla e abrangente, que para a preservação e continuidade do emprego —bem maior— o trabalhador deve suportar pequenas alterações em cláusulas secundárias do contrato de trabalho —mal menor— se forem preservadas as cláusulas principais da avença de alterações profundas ou relevantes.

Em decorrência, reputam-se legais, por exceção, as pequenas alterações que batizamos de *horizontais*, assim como algumas *verticais*, desde que não prejudiciais ao trabalhador, nas principais cláusulas do contrato, a saber: qualificação profissional (ou função do empregado), local da prestação de serviços, remuneração, jornada e horário de trabalho.

A alteração dessas cláusulas são praticamente as únicas que constituem objeto de estudo pela doutrina, e merecem análise mais descansada.

A. Na qualificação profissional

No que respeita à qualificação profissional do trabalhador, parece-nos que os pequenos deslocamentos horizontais ordenados unilateralmente pelo empregador devem ser suportados por estarem compreendidos em seu po-

der de comando. Assim sendo, serão consideradas lícitas, por exemplo, as determinações para que o trabalhador acrescente a suas funções a colocação em ordem, ou em determinado lugar, do material com que trabalhou; para que limpe as ferramentas utilizadas, devolva as peças não aproveitadas ao almoçarifado, preencha relatórios de requisição de bens ou das tarefas cumpridas.

Nesse campo como, aliás, em todos os outros, devem prevalecer o bom senso, a ponderação e o equilíbrio de um bom pai de família, na análise dos fatos. As alterações encontram limites no excesso, no exagero e nos critérios que informam as figuras de justas causas dadas pelo empregador para a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado.

Assim, não poderão ser consideradas lícitas as alterações do contrato que descaracterizem a qualificação profissional do empregado. Exemplos: do simples datilógrafo não poderá ser exigida a formulação ou organização de planilhas de contabilidade; do ajudante de pedreiro não será aceitável a interpretação de plantas de construção; e do médico clínico geral não poderá ser requerida uma intervenção cirúrgica de transplante de órgão.

Assim também deverão ser consideradas ilícitas as determinações patronais para que o engenheiro passe a servir café ao pessoal de seu departamento, para que os advogados da empresa varram o chão de suas salas e para que os trabalhadores homens e mulheres se sirvam das instalações sanitárias de portas abertas, as duas primeiras por serem humilhantes, e a última porque configura comportamento contrário aos bons costumes.

Tampouco será admissível que o empregador ordene a todos os operários que trabalhem vestidos com paletó e gravata ou em absoluto silêncio, sem trocar palavras, pois tais ordens ultrapassam os limites do poder de comando por rigor excessivo e injustificado.

Finalmente, os trabalhadores não estão sujeitos a cumprir ordem para executar consertos sobre o teto de ascensores enquanto estes permanecem sendo utilizados pelos usuários, ou a proceder a serviços de troca da instalação elétrica com a chave de energia ligada, posto que o cumprimento dessas determinações coloca em risco evidente a integridade física do trabalhador.

No atinente às alterações verticais, a promoção do trabalhador será considerada lícita, em princípio, porque ordenada pelo empregador, será normalmente aceita pelo trabalhador, transformando-se em alteração bilateral e benéfica. Em raros casos, entretanto, o empregado poderá recusar o deslocamento para cima, na escala hierárquica interna da empresa, se o exercício do cargo superior lhe acarretar prejuízo indireto. Seria o caso,

por exemplo, de quem já se deu mal, em emprego anterior, no exercício de função de chefia, por falta de sentido de liderança ou por fundado temor de responsabilidades, causador de mal estar, de perda de sono e de nervosismo.

O rebaixamento é sempre ilícito, porque prejudicial ao trabalhador. Por exceção, no Brasil, o trabalhador ocupante de cargo de confiança pode perder essa posição, retornando à função efetiva anteriormente exercida, por força do artigo 468, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe: “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”.

B. No local de trabalho

Bastante frequentes, na prática, são as alterações quanto ao local da prestação de serviços. Entende-se, como regra geral, ser lícita a mudança do estabelecimento empregador se o deslocamento for necessário e não acarretar grandes inconvenientes para o subordinado.

Como regra, o trabalhador fixa seu domicílio em local o mais próximo possível do estabelecimento em que presta serviços, para poupar o tempo da locomoção e os gastos com condução. Com o decurso do tempo vai o trabalhador criando vínculos locais, com a escola vizinha em que estudam seus filhos, com os fornecedores próximos de alimentos e de outros bens que lhe concedem crédito, etc. A mudança da residência causa grandes inconvenientes, pois rompe esses vínculos. Assim, o direito trabalhista busca resguardar a manutenção da mesma moradia, pelo empregado. No Brasil, a CLT adotou um critério rígido, no artigo 469: “Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio”.

Se houver concordância do empregado a transferência decorre de ato bilateral, e será permitida desde que não acarrete prejuízos ao trabalhador.

Na vivência do direito trabalhista brasileiro, a jurisprudência também adotou um critério objetivo para a caracterização da necessidade de mudança de domicílio, entendendo-se que ocorre apenas quando for imperativo que o trabalhador tenha que morar em outro município.

Essa jurisprudência tem sido muito criticada, posto que em grandes municípios, como os das cidades de S. Paulo, Rio de Janeiro, Salvador,

Recife, Fortaleza, etc., com vários milhões de habitantes, o deslocamento dentro da mesma megalópolis pode acarretar grandes inconvenientes para o trabalhador, que terá que tomar mais de uma condução e gastará muito mais tempo para alcançar o novo local de prestação de serviços, enquanto a simples mudança de algumas centenas de metros, nas cercanias do limite de um para outro município, nenhum inconveniente lhe trará.

A própria CLT, nada obstante, abre várias exceções ao princípio da intransferibilidade do local da prestação de serviços, como veremos a seguir.

O artigo 469, § 1o., exclui da proibição de transferência os trabalhadores exercentes de cargo de confiança, entendendo-se como tais os que, melhor remunerados, implicam em representação do empregador, com boa dose de poder de comando: são os chefes de departamento de grandes empresas, gerentes, administradores, diretores e dirigentes. São, em suma, trabalhadores que, na escala hierárquica, se encontram mais próximos dos empregadores do que dos que exercem as funções de produção de bens ou serviços.

Esse mesmo § 1o. do artigo 469 autoriza a transferência, quando houver real necessidade de serviço, daqueles trabalhadores cujos contratos tenham a mudança de local como cláusula implícita ou explícita.

A *real necessidade de serviço* deverá ser apurada caso a caso, ficando sua configuração dependente das circunstâncias que envolvem a hipótese concreta, avaliadas pelo equilibrado bom senso do intérprete. Apenas a título de exemplo, lembremos o caso do técnico em montagem de equipamento que tem que ser deslocado para a instalação de máquinas em novo estabelecimento da empresa, situado em outra cidade onde não existem trabalhadores com essa qualificação profissional.

Quanto à previsão implícita do contrato, decorre ela da função exercida pelo trabalhador. O fiscal de agências, o técnico em exame de solos, o engenheiro de grandes estruturas que exerce funções de campo e o vendedor viajante têm que exercer seu mister onde se encontrarem as agências, o solo objeto de análise, a ponte ou outra grande obra e os compradores em potencial, respectivamente.

Lícita, além disso, será a transferência prevista no artigo 469, § 2o., do Diploma Consolidado, *verbis*: “É lícita a transferência quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado”.

Na hipótese contemplada por essa norma o legislador valorou superiormente o bem maior, a manutenção do emprego, apesar dos prejuízos causados pela transferência. Está implícito na regra que, se transferência houve, foi necessariamente para outro estabelecimento da mesma empresa, situado

em outro local. Essa regra não se aplica, entretanto, aos empregados que gozam de estabilidade no emprego, como vem consignado no artículo 498 da CLT:

Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, o direito à indenização, na forma do artigo anterior (O artigo 488, anterior, prevê indenização em dobro).

Tratando-se de empregado estável, o legislador considerou insuportável a transferência, pela intensidade dos inconvenientes acarretados ao trabalhador a quem havia sido conferida a maior segurança no emprego, preferindo autorizar a rescisão contratual e indenizar os danos que lhe foram impostos.

Finalmente, permitiu a lei consolidada que o empregador transferisse o empregado do local em que exercia suas funções para outro, *provisoriamente*, ocorrendo comprovada necessidade de serviço, segundo dispõe o artículo 469, § 3o., da CLT:

Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Não foi estipulado prazo para provisoriedade da duração da transferência, o que deverá ser apurado pelo critério da razoabilidade, enquanto durar a necessidade de manter o trabalhador no novo local. Seria o caso de um gerente, com grande capacidade de organização, convocado a estruturar uma nova filial, em outra cidade. Terminada a instalação e a organização do novo estabelecimento, deve voltar ao antigo local, recebendo seus salários acrescidos de pelo menos vinte e cinco por cento, enquanto durar seu deslocamento.

C. Na remuneração

O salário constitui o mais importante direito assegurado ao empregado, por seu caráter alimentar. A regra universal prevê sua irredutibilidade, mas existem várias exceções permitindo que seja diminuído em circunstâncias especiais.

A Constituição brasileira de 1988 consagrou a irredutibilidade, mas ressaltou a possibilidade de diminuição por meio de norma coletiva: “Art. 7o. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (I. II., ...) VI. irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;”

Antes mesmo da vigência da Constituição de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho já consignava pelo menos uma exceção à irredutibilidade salarial, obedecidos alguns requisitos, no artículo 503: “É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região”.

O salário mínimo deve ser pago em qualquer caso, não podendo ser reduzido. Além disso, a redução deverá ser geral, dos salários de todos os empregados da empresa, exceto dos que receberem salário mínimo, e não de um ou de alguns estabelecimentos, filiais, agências, setores ou divisões. Acresce que a redução deverá ser feita na mesma proporção para todos, e não exceder 25% do que era anteriormente recebido.

A jurisprudência dos tribunais brasileiros admite ainda, como integrante do *jus variandi* do empregador, que seja alterado o critério remuneratório, de comissão por negócio realizado para percentual sobre as vendas efetuadas, de remuneração por peça ou tarefa para percentagem sobre o produzido etc., desde que da alteração não resulte prejuízo no montante final auferido pelo trabalhador, nem lhe seja exigido esforço maior para ganhar o mesmo montante salarial.

A redução da oferta de serviço ao trabalhador tarefeiro, porém, não é admitida, por acarretar diminuição da remuneração. Se ocorrer, fica o trabalhador autorizado a dar por rescindido o contrato por culpa do empregador e a haver deste as indenizações legais, nos termos do artículo 483, letra g, da CLT: “Artículo 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (a., b.,...) g. o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários”.

Em alguns casos permite-se a redução da *tarifa* (valor remuneratório da unidade de serviço), desde que o montante final recebido pelo empregado não diminua, como no caso de modernização do equipamento. O caso típico é o da redução da remuneração *por batida do tear*, quando este é trocado por máquina mais moderna e eficiente: o tecelão passa a ganhar salário igual

ao anterior, ou superior, com o mesmo esforço laborativo, apesar da diminuição do valor unitário do cálculo.

Contudo, a jurisprudência regra geral considera ilegal a alteração da base de cálculo do salário, de unidade de tempo por unidade de serviço (por peça produzida ou por tarefa cumprida), de mensalista (pago por mês de trabalho) para comissionista (remunerado por comissão ou percentagem sobre negócio realizado), considerando que a forma de remuneração contratada não pode sofrer alteração tão profunda.

D. Na jornada e horário de trabalho

A maior flexibilidade das condições contratuais se encontra, há muito tempo, nas cláusulas reguladoras da jornada e do horário de trabalho.

A Constituição de 1988 tratou da matéria no artigo 7º., inciso XIII: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

A onda neo-liberal causou inúmeras alterações, nesse campo, permitindo a contratação de empregados por tempo parcial, por prazo predeterminado, etc. Não se tratam, porém, de alterações nos contratos já vigentes.

Existem várias normas fixando jornadas especiais, de seis horas ou menos, para os bancários, os telefonistas e telegrafistas, os operadores cinematográficos, os trabalhadores em minas de subsolo e outros profissionais. Não havendo regra especial, a duração normal do trabalho é fixada em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, mas a lei abre várias exceções.

A mais comum das causas do aumento permitido da jornada de trabalho é o trabalho extraordinário. Permite-se a prorrogação da jornada, em até duas horas diárias, excepcionalmente até quatro horas, nos casos de previsão em contrato individual ou coletivo, mediante o pagamento de pelo menos cinquenta por cento de acréscimo salarial. Mesmo sem previsão contratual a prorrogação é legítima, se ocorrer necessidade imperiosa, força maior ou conclusão de serviços inadiáveis. Exemplos: término de colocação de portas, para poder fechar o estabelecimento; retirada de mercadoria do solo, diante de uma enchente; aproveitamento do cimento úmido para completar uma laje ou outro revestimento, etc.

O artigo 61, § 3º., da CLT acolhe mais um curioso caso de prorrogação autorizada da jornada:

Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de dez horas diárias, em período não superior a quarenta e cinco dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Esse preceito legal tem autorizado a recuperação de tempo perdido em decorrência de falta de corrente elétrica, de matéria prima, de estragos causados por enchente, etc.

A alteração consistente na passagem de jornada parcial para integral, ou normal, geralmente conta com a anuência do empregado, em tempos de carência de emprego, e sendo bilateral e benéfica ao trabalhador, será considerada lícita. Se, porventura, o empregado não concordar com o aumento da jornada, não poderá o empregador constrangê-lo a aceitá-la.

A redução da jornada pela eliminação das horas extraordinárias habituais constitui objeto de acirradas discussões. Na jurisprudência prevalece a solução salomônica de autorizar a redução, desde que mantido o mesmo salário anterior, majorado pela remuneração das horas extraordinárias. O fundamento utilizado é o da aplicação analógica do princípio da irredutibilidade salarial.

O horário de trabalho, isto é, a determinação do início e do término da jornada, se entende compreendido no poder de comando do empregador, que pode alterá-lo, utilizando o *jus variandi* que lhe é reconhecido, salvo se implicar em mudança, ainda que parcial, de jornada diurna para noturna, ou vice-versa, ou seja, de jornada noturna para diurna. Tampouco se reconhece ao empregador o direito de alterar o horário parcial matutino para vespertino, ou vice-versa.

IV. CONCLUSÃO

Essa é, em apertada síntese, a regulamentação legal, com alguma menção ao entendimento dos tribunais. A realidade, entretanto, é bem diversa, diante da crise econômica e de emprego que nos infelicitava a todos.

Nas condições atuais, os empregadores, que sempre ofereceram uma grande resistência ao cumprimento da legislação protecionista dos empregados, encontram o beneplácito das autoridades para seu descumprimento; por

vezes, mais que isso: são apoiados e até incentivados a descumprir suas obrigações laborais.

O maior fator de desestímulo ao atendimento das obrigações patronais já é bastante antigo: a instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que veio facilitar os despedimentos, pois em essência criou um seguro parcial quanto aos ônus da rescisão injustificada do contrato de trabalho, que se reduziram, atualmente, a quarenta por cento do que eram antes.

Diante da grande procura e da pouca oferta de postos de trabalho, o empregador exacerba o poder de comando e faz exigências ilegais ao empregado, que se vê constrangido a aceitar as irregularidades, para não perder o emprego. As hipóteses de alteração contratual ocorrem em grande número, mudando-se desde a qualificação profissional do trabalhador, sua jornada e até o salário. Chega-se ao extremo de manter empregados não registrados, remunerados com menos do que o salário mínimo.

Com esse quadro geral, e levando-se em conta o grande número de derivações do princípio da irredutibilidade salarial, não se justifica mais insistir numa regra com exceções em tão grande número que venham a anular a utilidade prática do princípio. Seria mais honesto e mais realista, além de mais didático, inverter a premissa básica e concluir que, na realidade atual, o contrato de trabalho é essencialmente alterável, para que possa se adaptar às contingências e necessidades cambiantes no curso do tempo, sendo porém vedadas as alterações profundas e prejudiciais ao trabalhador, nas principais cláusulas da avença individual.