



CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

AMANDA CAROLINA CANOVA

**A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO COM ACÚMULO DE
FUNÇÕES E DESVIO DE FUNÇÃO**

Apucarana

2021

AMANDA CAROLINA CANOVA

**A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO COM ACÚMULO DE FUNÇÕES
E DESVIO DE FUNÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof^a Fabíola Cristina Carrero

Orientando (a): Amanda Carolina Canova

Apucarana

2021

AMANDA CAROLINA CANOVA

A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO COM ACÚMULO DE FUNÇÕES E DESVIO DE FUNÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, com nota final igual a _____, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a
Faculdade de Apucarana

Prof
Faculdade de Apucarana

Prof
Faculdade de Apucarana

Apucarana, ____ de _____ de 2021.

*Nada é impossível quando confiamos em Deus!
Confie a sua vida nas mãos do Senhor e ele lhe dará
tudo aquilo que planejou para você. O Senhor vive no
coração de quem ama, pois Deus é o próprio amor! O
tempo certo é sempre o tempo de Deus.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradecer a Deus, pois, dele preveem todas as minhas forças. E acredito que dias melhores virão, e com muita perseverança, para conseguirmos passa por todos obstaculos e vencer.

À minha mãe Verônica e ao meu pai Cristiano, pessoas boas, simples e honestas, que sempre apoiaram e me incentivaram muito, eles não tiveram a oportunidade que tenho hoje de poder estudar, minha mãe, uma mulher guerreira, inteligente, trabalhadora, amorosa, e a meu pai, sei o quanto se esforçou para que seus filhos seguissem no caminho certo, um homem vivido, trabalhador e que nunca deixou faltar nada para a família. Não paramos no nosso dia a dia para pensar nessas coisas, mas ,vejo o quanto isso é importante, amo muito vocês.

Agradeço também, a todos que fazem parte da minha vida, não citei aqui, pois, são muitos, mas, amo muito, tenho carinho, respeito e admiração, principalmente aos que sempre me apoiaram, e me ensinaram muitas coisas. Estou me formando com vinte e dois anos de idade e tenho muita coisa para aprender e conquistar, mas, essa, já é uma grande vitória.

Novamente, amo muito a minha família, meus irmãos, meus amigos, meus pais, meu companheiro e todos que sempre estiveram ao meu lado, a todos um grande abraço e fiquem com Deus.

*Deus nunca disse que a
jornada seria fácil, Mas Ele disse
que a chegada valeria a pena.*

Max Lucado

CANOVA, Amanda Carolina. **A intensificação do trabalho com acúmulo de funções e desvio de função**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito. Faculdade de Apucarana - FAP. Apucarana-Pr. 2021.

RESUMO

Esta tese é norteada pela pesquisa sobre a construção do conhecimento jurídico, e irá explorar um aspecto considerável na relação de emprego, isto é, a dignidade do trabalhador, diante de muitas pessoas que infringem os direitos humanos básicos, estabelecidos em Lei. A sustentação do direito do trabalho e a proteção dos trabalhadores desfavorecidos, esse preceito existente, se baseia nas normas nacionais e internacionais. Nesse sentido, estudou sua origem histórica, sua posição nos sagrados direitos humanos, juntamente com seus princípios básicos. Em virtude disso, tem-se uma compreensão sob um ponto especificamente dessa relação de trabalho. Resolver as questões pertinentes a formação da relação de emprego, fazendo o contrato de trabalho fonte de mão-de-obra para promoção do desenvolvimento do país, tornando este ajustamento um acordo diferente dos demais acordos. Estudar o contrato de trabalho sobre uma perspectiva diferente, ou seja, conceitos, princípios, e especificamente analisar o desvio, acumulação e valorização laboral da sua função, incluindo a adequação e insuficiência da legislação e para avaliar como esse método afeta a dignidade dos trabalhadores que pode causar danos morais.

Palavras-chave: Desvio de Função. Acúmulo de Função. Intensificação do Trabalho. Dignidade do trabalhador.

CANOVA, Amanda Carolina. **The intensification of work with accumulation of functions and function deviation.** Course Conclusion Work. Law graduation. Faculty of Apucarana - FAP. Apucarana-Pr. 2021.

ABSTRACT

This thesis is guided by research on the construction of legal knowledge, and will explore a considerable aspect in the employment relationship, that is, the dignity of the worker, in the face of many people who infringe basic human rights, established by law. labor law and the protection of disadvantaged workers, this existing precept, is based on national and international norms. In this sense, he studied its historical origin, its position in sacred human rights, together with its basic principles. As a result, there is an understanding of a specific point of this work relationship. Resolve the issues pertaining to the formation of the employment relationship, making the employment contract a source of labor for the promotion of the country's development, making this adjustment a different agreement from the other agreements. Study the employment contract from a different perspective, that is, concepts, principles, and specifically analyze the deviation, accumulation and labor valorization of its function, including the adequacy and insufficiency of legislation and to assess how this method affects the dignity of workers and can cause moral damage.

Keywords: Function Deviation. Accumulation of Function. Work Intensification. Worker dignity.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	PRINCÍPIOS DO DIREITO TRABALHO	12
2.1	Princípio da proteção do trabalhador	12
2.1.1	Princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável.....	13
2.1.1.1	Conceito e importância do princípio.....	13
2.1.1.2	A constitucionalização do princípio da fonte mais favorável.....	14
2.2	Princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade	15
2.3	Princípio da primazia da realidade	16
3	PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	17
3.1	Tratados Internacionais e a promoção dos Direitos Humanos no Brasil	18
3.2	Direitos Sociais diante do Desvio e Acúmulo de Função	19
3.3	Bens Jurídicos Atingidos	20
3.4	Da Responsabilidade Civil e seus Elementos (Breve Estudo)	22
3.4.1	Dano Moral no Desvio de Função.....	24
4	CONCEITOS	25
4.1	Contextualização	26
4.1.1	Definição de Direito.....	26
4.2	Definição de Direito do Trabalho	27
4.3	Direito dos Empregados para Direito do Trabalho	29
4.3.1	Definições subjetivistas.....	30
4.3.2	Definições Objetivas.....	30
4.3.3	Definições mistas.....	31
4.4	Intensificação do Trabalho	32
4.4.1	Objeto de Estudo.....	32
4.5	Desvio de Função	34
4.6	Acúmulo de Função	36

5	CONTRATO DE TRABALHO NO DESVIO DE FUNÇÃO E ACÚMULO DE FUNÇÃO	37
5.1	Início do Contrato de Trabalho	37
5.1.1	A vontade definitiva de contratar: a oferta e a aceitação.....	38
5.2	Princípios relacionados ao Direito Contratual do Trabalho	39
5.2.1	Princípio da proteção e Correlatos no Direito Contratual.....	39
5.2.2	Princípio da Primazia da Realidade e Correlatos sobre a forma.....	41
5.2.3	Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.....	43
5.3	Poderes do Empregador	43
5.4	Caracterização do Desvio de Função no Contrato de Trabalho	45
5.5	Caracterização do Acúmulo de Função no Contrato de Trabalho	49
5.5.1	Promoção.....	52
5.5.2	Rebaixamento.....	53
5.5.3	Reversão.....	54
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
	REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

O presente se dá pela intenção de mostrar que o sistema muitas vezes é falho, e mesmo com tanta tecnologia existente, não existe fiscalização suficiente ou a fiscalização falha nas empresas, assim, os empregadores conseguem se beneficiar cada vez mais.

A Dignidade da Pessoa Humana, um princípio fundamental disposto na Constituição Federal, que está interligado nas relações de trabalho, portanto, não deixa de ser um tema importante a ser tratado quando o assunto é direito do trabalho, defendendo a linha da classe dos trabalhadores.

Quando se vai defender esse raciocínio, é importante abranger vários conceitos, formas de pensar, divergências, olhar para ambos os lados, entender as diferentes formas de se relacionar com o tema, para, então, abordar a linha de raciocínio defendida.

O presente tem como objetivo trazer de maneira clara o desvio de função e o excesso de trabalho, em cima das Leis Trabalhistas, e junto com o contexto explicar a situação dos trabalhadores exercerem funções, além do que foi registrado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

A lei Trabalhista e a Carta Magna traz artigos expressos quanto as relações de trabalho e a proteção dos trabalhadores, ou seja, tem o intuito de estudar cada dispositivo legal e trazer divergências sobre o assunto.

Além disso, irá discutir o motivo de existir tantos recursos na atualidade, mas, faltam vitórias nas empresas, onde os empregados sofrem acidentes constantes no local onde trabalham por acabarem exercendo além da sua função, ficando sobrecarregados.

Isto é, o tema, busca defender uma linha de raciocínio voltada na defesa dos empregados nas relações de trabalho, a partir do momento que os mesmos começam a apresentar danos físicos e psicológicos, ou seja, está centralizada no Direito do Trabalho, Direitos Humanos, Deveres e Princípios. Os empregados que se submetem a qualquer coisa, seja, por problemas pessoais, financeiro, a falta do conhecimento dos seus direitos e seus deveres. Uma pesquisa voltada toda na defesa da classe menor, em busca de respeito, da dignidade, da saúde, da estabilidade financeira, da falta de fiscalização ou da fiscalização falha.

Em virtude disso, o tema propriamente já define uma área de atuação,

para defender os Direitos dos trabalhadores, um tema importante para o desenvolvimento da sociedade já que o ser humano vive em um constante processo de construção contínua estendido ao longo de suas vidas e os indivíduos, são o fruto de uma organização hierarquizada. Será desenvolvido utilizando-se de estudos bibliográficos, com ênfase no Direito do Trabalho, buscando na metodologia o estudo dedutivo e jurisprudencial relacionados ao tema a ser abordado, além de artigos científicos publicados via internet que sejam relacionados ao assunto.

Além do que foi apresentado, é um método que utiliza a razão para chegar a certeza de alguma coisa, isto é, vai usar de um fato para investigar a veracidade daquele fenômeno. A certeza desse razão enquanto um princípio absoluto do conhecimento deu início na obra “O discurso do método de René Descartes, que instituiu a dedução como caminho para o conhecimento”.

Em virtude do exposto acima, o método dedutivo parte de teorias e leis consideradas gerais e universais buscando sempre explicar os eventos dos fenômenos particulares. O ex, os exercícios metódicos de dedução parte de leis universais que supostamente constituem premissas do pensamento racional do ser humano e deduzidas chegam a conclusões, assim, Diniz conclui que “O exercício do pensamento pela razão cria uma operação na qual são formuladas premissas e as regras de conclusão que se denominam demonstração¹”.

¹ DINIZ, Célia Regina. **Metodologia científica / Célia Regina Diniz; Iolanda Barbosa da Silva**. – Campina Grande; Natal: UEPB/UFRN - EDUEP, 2008.

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são a base, o alicerce, fundamentais para a disciplina e servem de fundamento para seus institutos e para sua evolução. Constituem o núcleo inicial do próprio Direito dos quais vai tomando forma e estrutura científica da disciplina estudada. Há princípios que valem para todas as formas de saber, já outros são aplicados a diversos campos de conhecimento, referem-se especificamente a uma ciência. Miguel Reale chama de princípios onivalentes, plurivalentes e monovalentes².

2.1 Princípio da Proteção do Trabalhador

As norma jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas, e as relações jurídicas trabalhistas devem ser desenvolvidas, tem a finalidade de proteção do trabalhador enquanto economicamente mais fraco nas relações de emprego, isto é, visa assegurar uma igualdade jurídica entre os indivíduos das relações de trabalho. Assim, conclui Barros dizendo que “seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente³”.

A desigualdade natural das partes na relação de trabalho existe, o legislador dobrou-se para uma compensação dessa igualdade econômica desfavorável ao trabalhador em uma proteção jurídica favorável, isto é, o Direito do Trabalho passou como propósito fundamental as desigualdades⁴.

No entanto com a reforma trabalhista mudou significativamente este princípio, o mesmo, afirma que o princípio da proteção ao hipossuficiente, embora não foi extinto, foi afetado pela Reforma Trabalhista. Nesse contexto, aspecto de extrema relevância decorrente da Lei nº. 13.467/2017 é a ampliação da autonomia individual do trabalhador, permitindo e considerando válida a negociação direta entre este e o empregador sobre diversos aspectos, um exemplo é, pactuar sobre compensação de jornada através de banco de horas (§ 5º, art. 59, CLT), das regras do tele trabalho (art. 75-C, CLT), rescisão do contrato de trabalho sem necessidade de homologação (art. 477, CLT) e extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes (art.

² REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 11. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 1984. p.299.

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 181.

⁴ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. P. 85.

484-A, CLT). Diante disso, a Reforma Trabalhista adota posicionamento no sentido de considerar que o trabalhador tem condição de negociar diretamente com o empregador seus diversos aspectos, vindos da relação de emprego, não entendendo aquele como parte economicamente mais fraca da relação e afastando o conceito de hipossuficiência⁵.

2.1.1 Princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável

Antes de tudo, vale lembrar que o princípio da proteção normalmente é tratado pela doutrina sob nome jurídico “princípio da aplicação da norma mais favorável”. Isso, porque os princípios não são aplicados sobre fontes normativas, mas, também, sobre fontes estritamente contratuais, inclusive sobre as de exercício da autonomia individual privada. Diante do que foi mencionado, em lugar da tradicional menção a expressão “norma mais favorável”, preferiu usar “fonte mais favorável”, pela amplitude e pelo acerto⁶.

2.1.1.1 Conceito e importância do princípio

Este princípio se baseia no mandamento nuclear protetivo, no qual, diante de uma pluralidade de fontes com vigência simultânea, há de se escolher aquela que seja mais favorável ao trabalhador. A doutrina usa o seguinte exemplo: se um empregado está submetido simultaneamente a um regimento interno do trabalho que autorizou ao pagamento de horas extraordinárias na base de 100% e acordo coletivo de trabalho, determinando que sua jornada suplementar seja acrescida de 80%, vai preferir a fonte mais favorável⁷.

Diante disso, MARTINEZ, faz o seguinte questionamento: “apesar da aparente facilidade, há uma dúvida que atormenta os juslaboralistas: dentre as várias fontes com vigência simultânea, qual seria a mais favorável ao trabalhador?” Para obter a resposta o aplicador do direito deve orientar-se em aceitação com dois seguintes métodos de determinação da fonte, seja a mais favorável, são elas: a

⁵ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 65.

⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 161.

⁷ *Ibidem*. p. 162.

acumulação/atomística (o aplicador de direito verifica-se cada uma das fontes em confronto, o item mais favorável ao trabalhador, reunindo-se todos para a aplicação no caso concreto), o conglobamento/incindibilidade (ao verificar as fontes, o aplicador da norma vai verificar qual delas em conjunto é mais benéfica ao trabalhador, excluindo totalmente as outras menos favoráveis) ou o conglobamento por institutos (o aplicador da norma no lugar de verificar por inteira qual o conjunto da norma mais favorável ao trabalhador, este, vai selecionar dentro do conjunto os institutos que poderão ser apreciados separadamente)⁸.

2.1.1.2 A constitucionalização do princípio da fonte mais favorável

A Constituição Federativa do Brasil de 1988 inseriu o texto com uma porção de direitos sociais e trabalhistas mínimos, com intuito de coloca-los além do alcance do poder constituinte derivado do poder legislativo infraconstitucional e claramente, do poder negocial conferidos às partes. A única ressalva no texto é que as propostas viessem para melhoria de condições sociais de todos os trabalhadores, sendo de inteiro teor que estas estarão conferidas na própria Constituição Federativa e que também, estaria no topo da pirâmide do ordenamento jurídico.⁹

Sustentou Pinho Pedreira, com apoio na doutrina de Manuel Alonso Olea:

[...] o Direito do trabalho é um conjunto de garantias mínimas para o trabalhador, que pode ser ultrapassado em seu benefício. MANUEL ALONSO OLEA formulou, a respeito, um princípio que denominou de 'princípio de norma mínima'. Com solar clareza o mestre espanhol explica a inderrogabilidade unilateral ou, na linguagem jurídica da sua pátria, o que são as normas de direito necessário relativo: 'Cada tipo de norma trabalhista imperativa opera, segundo seu posto formal, como condicionante mínimo do conteúdo das que se seguem em hierarquia, isto é, ao estatuir cada norma sobre as condições de trabalho deve-se ter em conta que as estabelecidas nas de posto superior são inderrogáveis em prejuízo do trabalhador. Embora o mandamento que o princípio implica seja dirigido aos poderes normativos, dele deriva que sejam nulas, ou não devam ser aplicadas pelos tribunais quaisquer normas que impliquem redução dos mínimos estabelecidos por outra de nível superior em favor do trabalhador, aos quais não pode este renunciar¹⁰.

⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2019, 162-163.

⁹ “[...] o rol de garantias do art. 7º da Constituição não exaure a proteção aos direitos sociais” (ADIn 639, Rel. Min. Joaquim Barbosa, DJ, 21-10-2005)

¹⁰ PRINCIPIOLOGIA de direito do trabalho. Salvador: Gráfica Contraste, 1996, p. 30.

Diante disso, a carta magna inseriu textos como direitos fundamentais, para garantia do trabalhador, e cada norma rege um conteúdo de hierarquia sobre as condições dos trabalhadores. Assim, abaixo para explicar melhor o princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade fundamental no Direito do Trabalho.

2.2 Princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade

O princípio da irrenunciabilidade é aceito doutrina como umas das principais bases do Direito do Trabalho e tem o reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador em não abrir mão de direito em seu favor. Assim, esta vinculada a convicção de indisponibilidade de Direitos, em suma, a impossibilidade do trabalhador priva-se de forma voluntária de seus direitos que são garantidos pela legislação trabalhista¹¹.

Este princípio está relacionado no mandamento nuclear protetivo, onde não é dado ao empregado dispor de direito trabalhista, em virtude disso, é nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição. Partindo-se da indisponibilidade dos direitos laborais e sua inexorável incorporação sobre o contrato de trabalho, assim, o autor, sugere a formulação de um novo princípio, por ele intitulado “princípio da substituição automática das cláusulas nulas”. Segundo ele, o reconhecimento de uma nulidade contratual não implicará vazio obrigacional, por ocorrer uma substituição automática da cláusula convencional por uma equivalente prevista no ordenamento jurídico brasileiro¹².

Inclusive, visa proteger o trabalhador de suas fraquezas, ou seja, busca à proteção dos vulneráveis, o Código Civil de 2002 também tratou de modo assemelhado as cláusulas que, nos contratos de adesão, estipulassem renúncia antecipada do aderente a direito resultante do negócio. Observa-se art. 424. Que fala dos contratos de adesão¹³.

¹¹ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 69.

¹² JÚNIOR, José Cairo. **Curso de direito do trabalho: direito individual e direito coletivo do trabalho**. 4. ed. Salvador: Editora Podivm, 2009, p. 104-105.

¹³ BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em 10/09/2021.

Art. 424. Nos contratos de adesão, são nulas as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada do aderente a direito resultante da natureza do negócio.

Também, está concretizado em uma série de dispositivos da CLT, e um deles é o art. 9º, que impede que um vulnerável sob a miragem do que lhe seria supostamente vantajoso disponha de seus direitos mínimos que foram assegurados na Lei. A CLT, antes da revisão final empreendida pela Comissão que a constituiu, possuía disposição expressa acerca da irrenunciabilidade de direitos pelos trabalhadores, porém, conforme relato contido na Exposição de Motivos no tópico 53, essa disposição foi eliminada, pois, os responsáveis pela CLT entenderam ser a irrenunciabilidade uma elementar conclusão do princípio de ordem pública, diante do qual são nulos os atos praticados com objetivo de excluir a eficácia da legislação¹⁴.

2.3 Princípio da primazia da realidade

O autor Plá Rodriguez, deixa claro em sua obra, afirmando que quando “em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle¹⁵”.

Este princípio está relacionado no mandamento nuclear protetivo do qual a veracidade dos fatos que prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais mesmo que em sentido oposto. Em virtude disso, adianta a verdade, vai dar prevalência ao que efetivamente existiu. Assim, aplica-se tanto a favor quanto contra o empregado, sendo, que essa atitude se dá porque o princípio em análise dá primazia à realidade, e não à versão apresentada pelo trabalhador em favor daquela oferecida pelo empregador¹⁶.

¹⁴ MARCONDES FILHO, Alexandre. **Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho**. In: CLT-LTr 2009. 36. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 33.

¹⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 352.

¹⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p 189.

3 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Desde a formação do Estado liberal, o trabalho livre destacou-se como principal razão para a efetiva caracterização do princípio da dignidade da pessoa humana. Pois, se a autonomia é a expressão e fundamento da dignidade, não poderia entender digno aquele que não tivesse a plena liberdade de decidir se deseja ou não oferecer a sua força laboral. E essa liberdade de escolha fez com que os trabalhadores se tornassem sujeitos de direito para exercer sua força laboral. Porém, diante da fragilidade dos trabalhadores no sentido econômico não teriam, senão pela intercessão do Estado, nas condições de negociar em situação de igualdade a prestação dos seus serviços. Em virtude disso, surgiu depois de muitas pressões dos segmentos representativos da categoria operária, as normas tutelares trabalhistas com o intuito claro de proteger os trabalhadores de suas próprias fraquezas. E assim, as relações entre dignidade e autonomia, concluiu que a dignidade da pessoa humana pressupõe um mínimo de autonomia, justamente pelo fato de nenhuma das partes da relação negocial podem ter anulada totalmente a sua própria autonomia, mesmo que ele expressamente aceite isso¹⁷.

Amauri, aponta o seguinte: ¹⁸

O princípio dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro é a proteção da dignidade do ser humano (CF, art. 1º, III). Reordena e amplia a tutela econômica para transformá-la em tutela também moral do trabalhador. A Constituição Federal do Brasil (art. 1º, III) declara que nosso Estado Democrático de Direito tem como fundamento, entre outros valores, a dignidade da pessoa humana. A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa a dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

A inserção desse princípio se deu à luz de Estados com traços cada vez mais intervencionistas e protecionistas. No mundo inteiro diversos estudiosos passaram a citar a dignidade da pessoa humana como um bem a ser protegido, um fim em si mesmo e não um meio para o alcance de outros valores jurídicos. É no caso

¹⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 150-151.

¹⁸ NASCIMENTO, A. M. / NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.350-351.

da Carta das Nações Unidas, da Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Lei Fundamental da Alemanha de 1949, da Constituição Espanhola de 1978 e da Constituição Italiana de 1947¹⁹.

Em virtude do que foi mencionado, o princípio da dignidade da pessoa humana é a primazia para uma relação entre empregado e empregador, acontece que as vezes o princípio não é aplicado adequadamente. Essa lacuna dá margem a inseguranças jurídicas. Mas, depende dos fatos e das configurações que são apresentadas no caso concreto e as normas infraconstitucionais deveriam explicitar o seu campo de atuação. Assim, dispõem a Carta Magna o princípio da Dignidade da Pessoa humana²⁰.

3.1 Tratados Internacionais e a promoção dos Direitos Humanos no Brasil

A Carta Magna em seu artigo 7º, inciso XXII, tratou sobre o Direito a vida do trabalhador, quando se preocupou com a redução de riscos no trabalho, direcionados²¹. Assim, o presente veio reportar a vida dos empregados e sua saúde quanto a seu direito fundamental previsto na Constituição.

Além, do que foi mencionado, o artigo 483, alínea C da CLT, trouxe como um pressuposto de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo trabalhador o fato do trabalhador sofrer perigo de manifesto de mal considerável, além disso, direcionou a proteção à integridade física do trabalhador ²².

Também, de acordo com o artigo 5º da CLT/43, que adota o seguinte: “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. Adiante no artigo 461, também da CLT trata sobre os requisitos fundamentais para

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**, São Paulo; Saraiva, 2006, p. 386.

²⁰ BRASIL. **Constituição Federal**. Planalto, 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 10/09/2021.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

(...)

²¹ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. **Planalto**, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15, junho de 2021.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

²² DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Planalto**, 1943. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 junho de 2021.

proporção salarial, onde, também, passou a ser tratados pela Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho, trazendo em primeiro lugar a não discriminação de pagamento de salários quando a prestação e serviço for similar com a função, assim, de acordo com outros fatores considerados determinantes pela lei e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho para excluir a diferenciação injustificada de remuneração²³.

3.2 Direitos Sociais diante o desvio e acúmulo de função

Estão relacionados ao contrato de trabalho, quando um empregado é admitido no perfil de determinada empresa. Diferente do que foi mencionado, o empregado se coloca em uma situação de desafio a ser alcançado, isto é, promove atenção aos futuros ideais profissionais a serem alcançados em vista da própria admissão do que a especificidade técnica dos serviços em si, no que diz respeito à quantidade de serviços. Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948, traz os seguintes requisitos em relação ao trabalho humano:²⁴

Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo XXIV

Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

Em suma, no contrato de trabalho, quando um empregado é admitido

²³ DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Planalto**, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 junho de 2021.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1o Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

²⁴ UNICEF: para cada criança. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 11, outubro de 2021.

pelo perfil de uma empresa, a diferença é que o funcionário se encontra em uma situação de desafios a serem realizados e promove a atenção aos ideais de carreira futura a serem realizados a partir da própria admissão e não das características técnicas do próprio serviço, e a quantidade de serviço. Assim, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, citada acima trouxe dois artigos importante na relação de trabalho, adiante os bens jurídicos atingidos.

3.3 Bens Jurídicos atingidos

Antes de tudo, o texto vai mostrar o conceito de poder diretivo do empregador, ou seja, o empregador se torna condutor do empregado. Quando o empregador pega uma liberdade na hora de estabelecer regras acaba exagerando, estabelecendo outras regras capazes de mudar a empresa e o beneficiando cada vez mais, isto é, quando o empregador pega liberdade numa prestação de serviço ele vai escolher o que é melhor para ele e vi se tornar capaz de mudar as regras por conta própria colocando novas que vai favorecer ele mesmo.

Não que isto seja errado, mas, ela se torna um problema na vida do trabalhador quando exercida de forma abusiva, ilegal ou desproporcional, como qualquer outra liberdade, segue texto abaixo:²⁵

Não é exagero afirmar que a limitação jurídica do poder diretivo do empregador, bem como a disciplina das condições de eficácias das alterações contratuais, constituem os dois principais alicerces da proteção do trabalhador no exercício de sua autonomia negocial. Seja tratando o emprego como espécie de contrato, seja qualificando-o como de relação jurídica legalmente tutelada, a dinâmica do vínculo é sempre pautada pelos limites com que o sistema jurídico confere: 1) poder do empregador; e 2) direito de resistência do empregado. Isso se explica por um predicado que está na origem e na razão de ser do Direito do Trabalho: conferir limites a sujeitos que se vinculam por uma relação que o próprio sistema jurídico reconhece como essencialmente assimétrica, na qual um tem legalmente reconhecido o poder de mando, e outro legalmente exigível o dever de obediência.

Assim, de acordo com a CLT, parágrafo único do artigo 456 foi determinado que o empregado cumprisse com o compatível a sua condição pessoal,

²⁵ FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **Poder Diretivo, Alterações Contratuais e Eficácia Horizontal dos Direitos Humanos no âmbito das relações de trabalho**. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Direito Individual do Trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 25-26.

deixando aquilo que não é compatível, e deixando também, o juiz a missão de aferir o que pode vir a ser considerado fora de atribuições profissionais, todo trabalhador, faz uma entrega de seus valores particulares²⁶.

Em virtude do que foi mencionado, o acúmulo e o desvio de função ensejam adicional salarial, tendo em vista a situação de que sua não concessão acarreta o enriquecimento ilícito do empregador, nos termos dos seguintes dispositivos legais: o art. 884 do Código Civil²⁷. Já o Artigo 468 da Consolidação das Leis de Trabalho, também, trata do assunto²⁸.

E as jurisprudências das Cortes Trabalhistas reafirmam a posição acima adotada:

ACUMULO DE FUNÇÕES. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO. Para a configuração do acúmulo de funções, é imperiosa a comprovação de que a função acometida ao empregado não comporta a atividade exercida, de acordo com a estrutura organizacional da empresa. Não havendo esta comprovação, aplica-se o teor do parágrafo único do artigo 456 da CLT, presumindo-se que o obreiro obrigou-se a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

(TRT-5-RecOrd: 00008303420135050102 BA 0000830
34.2013.5.05.0102, Relator: LÉA NUNES, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 05/09/2014.)²⁹

ACÚMULO DE FUNÇÕES. ADICIONAL. De acordo com a literatura jurídica, caracteriza-se o acúmulo de funções quando um trabalhador tem de executar tarefas que não se relacionam com o cargo para o qual foi contratado, além das tarefas rotineiras de sua profissão, e, por esse motivo, o trabalhador tem direito a receber um adicional denominado plus salarial, cujo valor a ser arbitrado pelo magistrado que levará em conta o princípio da razoabilidade, de modo que haja equilíbrio entre os serviços prestados e a contraprestação alusivo ao exercício de tarefas alheias àquelas inerentes à função para a qual foi

²⁶DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Planalto**, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 junho de 2021.

Art. 456. Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

²⁷ LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. **Planalto**, 2002. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm> . Acesso em 17 jun. 2021.

Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

²⁸DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Planalto**, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 junho de 2021.

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

²⁹ MANHABUSCO, *José Carlos*. **Jurisprudência - Acúmulo de Função**. Manhabusco. 21 de julho de 2019. Disponível em: <<http://manhabusco.com.br/index.php/component/k2/item/2126-60jurisprudencia-acumulo-de-funcao>>. Acesso em 10/09/2021.

contratado o obreiro, sob pena de causar o enriquecimento ilícito do empregador.(...)

(TRT-14 - RO: 670 RO 0000670, Relator: DESEMBARGADORA MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA, Data de Julgamento: 10/08/2011, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.149, de 12/08/2011).³⁰

Além do que do mencionado, tem-se, o art. 447 da Lei 5.452/43 que dispõe da falta de acordo ou prova³¹. Assim, impõem aos trabalhadores uma obediência a mão de obra pelo fato das causas contratuais, mas, isso não deveria nem ocorrer pelo fato de existir limitação e não violar os direitos do ser humano, segue texto abaixo:

A principal característica da relação de emprego é a subordinação do empregado, que genericamente consiste no estado de sujeição que o mesmo se encontra em relação às ordens do empregador. Isto não significa, porém, que o empregado esteja obrigado a prestar qualquer serviço e a obedecer todas as ordens que sejam dadas por aqueles³².

Em virtude de tudo que foi mencionado, de acordo com o fato, o poder diretivo, entra ao estudo das funções dos empregados propriamente ditas, pois, quando se dão uma única vez o trabalho quanto à especificidade e à quantidade dos seus afazeres, a própria função em si resta abalada, resta prejudicada.

3.4 Da Responsabilidade Civil e seus Elementos (Breve Estudo)

A Responsabilidade Civil, sua chegada em outros ramos de investigação jurídica, incluindo direito do trabalho, trouxeram à vista de compensação causada pela implementação de atos ilegais, e esta obrigação é sempre estabelecida pelos fatores das agências de responsabilidade civil, que vão levar o infrator obrigação de compensar o direito de uma pessoa abalada, porque tem justiça universal e direitos extrapatrimoniais. Ao reagrupar os danos a ela, ela costuma usar uma estrutura de

³⁰ MANHABUSCO, *José Carlos*. **Jurisprudência - Acúmulo de Função**. Manhabusco. 21 de julho de 2019. Disponível em: <http://manhabusco.com.br/index.php/component/k2/item/2126-60jurisprudencia-acumulo-de-funcao>. Acesso em 10/09/2021.

³¹DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Planalto**, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 junho de 2021.

Artigo. 447. na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados a sua legitimidade.

³² ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 123.

direitos legalmente executáveis que apenas reduz a responsabilidade civil, especialmente quando se trata de danos, esta é a base de tudo ³³.

Primeiro requisito: ação ou omissão onde aparece como a causa do dano, pois, o prejuízo exceto nas hipóteses de caso fortuito ou força maior, decorre de uma ação ou omissão humana. Diante disso Diniz diz o seguinte:

A ação, elemento constitutivo da responsabilidade, vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado ³⁴.

Já o segundo requisito a culpa não há uma definição na lei. Assim, para caracterizar o ato ilícito Gonçalves descreve a culpa em dois sentidos:

O primeiro se dá na hipótese de que a ação transgressora foi voluntária, contudo, o resultado de prejudicialidade ao terceiro não era esperando ou consentido pelo autor da ação ou omissão, que veio a tornar-se um agente de ato ilícito involuntariamente. Já a segunda modalidade de culpa consiste no dolo em que, em síntese, há intenção do resultado lesivo a outrem ou a assunção do risco de sua ocorrência, surgindo a necessidade de uma profícua análise de todas as nuances da conduta ³⁵.

Diante disso, com o advento de outros ramos de investigação jurídica, inclusive trabalhista, a responsabilidade civil trouxe o conceito de indenização ocasionada pela prática de atos ilícitos, sendo essa obrigação sempre estabelecida pelos fatores do órgão de responsabilidade civil, e esses fatores levarão os infratores o direito de arcar com a obrigação de indenização. Uma pessoa instável porque tem justiça universal e direitos fora do balanço. Na reorganização da indenização por danos, costuma-se utilizar uma estrutura de direito legalmente eficaz, que apenas reduz a responsabilidade civil, principalmente no que se refere à indenização por danos, que está na base de tudo. Assim, o primeiro, um agente de transgressão inconsciente. Já o segundo, o tipo de culpa inclui intencional, em suma, a intenção de causar resultados prejudiciais a terceiros ou o risco de sua ocorrência.

³³ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil brasileiro: responsabilidade civil**. 6. ed. São Paulo: Saraiva. 2011.p. 66-67.

³⁴ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro: responsabilidade civil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 43.

³⁵GONÇALVES, *op. cit.*, p. 435-440.

3.4.1 Dano Moral no Desvio de Função

O núcleo de pesquisa advém do desvio e do acúmulo de funções, o texto descreve as hipóteses de incidências no curso do contrato de trabalho, e a caracterização dos institutos é uma grande responsabilidade ocorre o dano moral, já em relação a como vai comprovar o dano, um processo difícil, não apenas inércia legal, mas pela exigência judicial de comprovação da ocorrência do dano moral para qualquer situação que não somente está. Diante disso, pode-se citar a chamada “indústria do dano moral que contribuiu para o desmerecimento que os magistrados do trabalho vêm apresentando diante dos pedidos de reparações de ordem moral”. E isso mostra o quanto é prejudicial a todos os trabalhadores que lesados em sua esfera de intimidade, acabam por desacreditado. E em virtude disso, a dignidade do trabalhador, fundamentasse em valores morais, devendo ficar acima de todos obstáculos que venha dificultar uma análise e julgamento de todas as situações vivenciadas no abuso sob perspectiva do dano moral³⁶.

³⁶ FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **Poder Diretivo, Alterações Contratuais e Eficácia Horizontal dos Direitos Humanos no âmbito das relações de trabalho**. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Direito Individual do Trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 31.

4 CONCEITOS

Definição de trabalho: toda atividade desenvolvida pelo homem, para prover suas riquezas, e ao longo dos anos muitas foram suas formas de trabalho, vigoraram conforme as épocas que nelas marcaram. E surge quando o homem percebe que é possível utilizar a mão de obra alheia não só por produção, mas, também, para adquirir riquezas e se desenvolver de acordo com cada época. Assim, o ESCRAVISMO, FEUDALISMO E CAPITALISMO, são marcos teóricos definidos na evolução do trabalho.³⁷

O início do Brasil foi marcado pela escravidão. O autor Sussekind (2010), os escravos eram vistos como coisas e não como pessoas, sendo assim, o seu proprietário podia vendê-lo, trocá-lo, obrigá-lo a fazer qualquer coisa e até matá-lo.³⁸

Assim com a decadência da escravidão veio uma nova fonte de mão de obra os Imigrantes, que vinham para o Brasil procurar melhores situações de vida porém muitos foram trabalhar em lavouras de café, onde encontraram um regime semi-escravo, com poucos direitos e baixos salários, assemelhando-se com regime de escravidão que existia antes e muitos benefícios que deveriam ter não eram pagos pelos seus empregadores, um exemplo: benefício de financiamento de viagem³⁹.

Com a Revolução Industrial Inglesa surgiram as primeiras indústrias no Brasil. De acordo com Brum (1984, p. 54): “a crise do café, [...] comprova definitivamente a vulnerabilidade e a inviabilidade da monocultura exportadora como sustentáculo da economia⁴⁰.”

O vínculo empregatício era celebrado somente através de acordos verbais. As condições de trabalho eram muito precárias. Havia pouca preocupação com insalubridade dos ambientes de produção, a jornada de trabalho chegava a ser de 14 horas diárias, os salários eram baixos com trabalho infantil era difundido.

Dean (1971, p. 163) descreve esse contexto como:

Metade dos trabalhadores tinha menos de 18 anos de idade e 8% tinham menos de 14 anos. O salário médio, de 4 000 réis, dava para comprar uma cesta composta de meio quilo de arroz, de açúcar, de

³⁷ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018, P. 39.

³⁸ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

³⁹ GANCHO, Cândida Vilarés. TOLEDO, Vera Vilhena. **Sua majestade: o café**. São Paulo: Moderna, 1992. Pag. 37.

⁴⁰ BRUM, Argemiro J. **O Desenvolvimento Econômico Brasileiro**. Rio de Janeiro: Vozes, 1984. P. 54.

café, de macarrão e de banha. As fábricas eram mal iluminadas, mal ventiladas e várias não tinham instalações sanitárias. Algumas descontava do salário das mulheres o tempo gasto amamentando os filhos.

Diante do contexto que foi apresentado, começaram a surgir as primeiras leis trabalhistas regulamentando as relações de trabalho, surgindo assim a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), aprovada em 1º maio de 1943.

Desde aqueles tempos até hoje em dia, houve muitas alterações na CLT, é a principal Lei, que rege todas as relações de trabalho do Brasil, já que os trabalhadores da rede privada são registrados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

4.1 Contextualização

Neste capítulo será abordado o conceito de Direito, seu surgimento e suas finalidades, após essa introdução, será retrato os princípios norteadores do Direito do Trabalho, além disso, abordará, também, sobre os princípios primordiais da Carta Magna para construção das Leis.

4.1.1 Definição de Direito

De acordo com Miguel Reale, quando o assunto é Direito tem-se diferentes acepções, o direito é muito amplo e envolve muito estudo, no Direito objetivo pode ser classificado como “um conjunto de normas jurídicas” direcionadas e impostas a todos pelo Estado, normas que vinculam a conduta humana, são regras cogentes de comportamento, determinando como agir ou não agir (norma agendi). Já no Direito subjetivo é a opção, a faculdade da pessoa de invocar o direito objetivo, isto é, invocar a norma jurídica a seu favor (facultas agendi).

Direito subjetivo é a opção, a faculdade da pessoa de invocar o direito objetivo, em suma, invocar a norma jurídica a seu favor. É um estudo que envolve três dimensões: a da justiça, da validade e da eficácia o que leva a cinco ordens de verificação são elas: idealismo jurídico; jusnaturalismo; positivismo jurídico; realismo jurídico; escola histórica de direito e; tridimensionalismo jurídico.⁴¹

⁴¹ NASCIMENTO, A. M. / NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 190

O idealismo jurídico (que tem como princípio reitor uma ordem jurídica moral, nos padrões do jusnaturalismo e da crença de um ideal de justiça superior ao direito positivo, sobreposto à legalidade) ou jusnaturalismo (uma lei, para ser lei, deve ser justa, e, quando não o é, falta-lhe validade), o positivismo jurídico (não diferencia entre leis e a sua valorização), o realismo jurídico (manifestou-se no direito do trabalho norte-americano contrário às codificações, à legislação, preferindo os precedentes judiciais, as convenções coletivas de trabalho estipuladas por meio das negociações e a privatização das composições dos conflitos, como a mediação e a arbitragem facultativa), a escola histórica do direito (sustenta que o direito deveria ser essencialmente produto do espírito do povo que se exprime pelo costume, ao qual confere a maior importância, e tem em Savigny um dos maiores representantes) e o tridimensionalismo jurídico (tem em sua base a dialética da implicação e polaridade, se distinguindo da dialética hegeliana).⁴²

4.2 Definição de Direito do Trabalho

Ao iniciar o estudo, deve levar em consideração as origens, é preciso buscar o nascimento e o sentido da palavra trabalho e depois abranger todo o Direito do Trabalho.

Conceito de Direito do trabalho: é um ramo que tem por objetivo a determinação das relações de emprego, com foco principal no trabalhador, nos vínculos empregatícios entre empregado e empregador, que de fato busca a proteger a classe menor, uma classe diferenciada hierarquicamente inferior. Isto é, segundo Marino:⁴³

Tenta-se frutificar o equilíbrio nas relações jurídicas que se estabelecem entre empregadores e trabalhadores, primando este segmento jurídico pela ingerência do Estado tão somente nas hipóteses em que o trabalhador vir-se aviltado quanto ao recebimento de seus direitos e desonrado em sua dignidade como pessoa humana.

Etimologicamente, o trabalho, surgiu do termo latim *tripalium*, tri (três)

⁴² NASCIMENTO, A. M. / NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 190

⁴³ MARINO, Paulo Henrique Bertacini. **Dano moral por desvio e acúmulo de funções: a dificuldade de caracterização como impeditivo da efetiva proteção da dignidade da pessoa humana**; orientador: Lafayette Pozzoli. Marília, SP: [s.n.], 2013. Pag. 13

e palus (pau), espécie de instrumento romano de tortura, formado por três estacas que ficam cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual eram supliciados os escravos, foi onde surgiu o verbo latim vulgar tripaliare (ou trepaliare), que significava torturar alguém no tripalium. O verbo tripaliare, mais tarde veio a dar, origem, no português, às palavras “trabalho” e “trabalhar”, embora originalmente o “trabalhador” seria um carrasco, e não a vítima⁴⁴.

O conceito de trabalho é denominado como um aglomerado de princípios e regras que regulam a prestação de serviços de um subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações de emprego individuais ou coletivas e suas consequências jurídicas delas emergentes. Desta forma, observa-se uma relação entre “o direito do trabalho e a competência da Justiça do Trabalho”⁴⁵.

Trabalho refere a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante que se distingue de outros tipos de prática animal pela natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral⁴⁶.

Ao longo de toda a história das evoluções humanas, o trabalho foi algo determinante para a manutenção de vida do homem, tanto individual como coletiva, isto é, “trabalho” é entendida como uma atividade profissional, seja ela: remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim. A partir disso, considera-se que o sentido do “trabalho” é oriundo de uma historicidade e está em consonância com a época, com a cultura, com o modo de relacionar-se e compreender o mundo de cada sujeito e do grupo do qual fez e faz parte⁴⁷.

Assim, dizendo o direito do trabalho é um ramo que disciplina todas as relações de trabalho, no entanto, como já mencionado, o Direito do Trabalho é muito amplo e para estudá-lo é importante destacar todos os meios de trabalho abrangido pelo mesmo, isto é, são os sujeitos que integram a relação jurídica específica e qual o fundamento desta regulamentação. Diante disso, a palavra

⁴⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p.49.

⁴⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2019. p. 74

⁴⁶ COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. 2009.

⁴⁷ SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. Revista de Gestão USP. 2007.

trabalho é genérica abrangendo qualquer forma de prestação de serviço de uma pessoa física a outrem, mas, não se esquecendo, também, que nem toda atividade considerada trabalho é regulada pelo Direito do Trabalho⁴⁸.

O Direito do trabalho é o alicerce nas relações de emprego subordinadas. Os sujeitos dessa relação são empregador e empregado, se relacionando não só no âmbito individual, também, de forma coletiva, de intermédio de grupos organizados e dos seus órgãos de representação⁴⁹.

Segundo Carlos Henrique Bezerra:

As principais causas do surgimento do Direito do trabalho são: econômica (Revolução Industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado social – intervenção estatal na relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de implantar um sistema de direito destinado à proteção)⁵⁰.

Em virtude do que foi mencionado, Direito do trabalho é um instituto jurídico de normas, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana.

Para entender melhor o conceito do direito do trabalho pode se dividir em três teorias distintas: subjetivista, objetivista e mista.

4.3 Direito dos empregados para Direito do Trabalho

4.3.1 Definições subjetivistas

O direito dos operários transformou-se em direito dos empregados, no sistema de produção a tendencia de modificações é enorme, principalmente nos dias

⁴⁸ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p.35.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 36.

⁵⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p.31.

tanto no sentido puro como no sentido impróprio, e esse aspetos refletem muito na definição, ou seja, têm como base os sujeitos ou pessoas que se aplica e que figuram nas relações jurídicas pertencentes ao âmbito da sua disciplina normativa⁵¹.

Para ROMAR, as definições subjetivistas do Direito do Trabalho são:

Subjetivistas são as definições de Direito do Trabalho que têm como enfoque os sujeitos da relação jurídica por ele regulada, isto é, os trabalhadores e os empregadores. A teoria subjetivista adota como centro da definição do Direito do Trabalho o caráter protecionista das normas que o compõem. Os doutrinadores adeptos de tal teoria têm por fundamento a busca constante de meios para se alcançar a melhoria da condição econômica e social do trabalhador. Assim, para os subjetivistas, o Direito do Trabalho se caracteriza como o Direito especial de proteção aos trabalhadores, como o conjunto de normas que têm por finalidade proteger a parte economicamente mais fraca (hipossuficiente) da relação jurídica, qual seja, o empregado⁵².

Resumidamente, são os sujeitos da relação de emprego, com foco principal no trabalhador e na melhoria das condições de trabalho, isto é, busca a proteção da classe economicamente mais fraca na relação de empregaticia.

4.3.2 Definições objetivistas

São as definições que consideram o objeto, a matéria disciplinada pelo Direito do Trabalho e não as pessoas que figuram nas relações de emprego que pertencem ao seu âmbito. Ao contrario, das subjetivistas que se ocupam do âmbito pessoal do direito do trabalho, enquanto as definições objetivistas tratam do âmbito material do direito do trabalho⁵³.

4.3.3 Definições mistas

Mistas são as que englobam as pessoas e o objeto do direito do trabalho numa unidade considerada necessária para melhor explicar o conteúdo

⁵¹ NASCIMENTO, A. M. / NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 222.

⁵² ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p.37-38.

⁵³ NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 223.

desse ramo do direito.

Para Amauri o Direito do Trabalho é:

O ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade.⁵⁴

Segue abaixo um resumo feito por Romar, em sua obra, para melhor esclarecer as teorias citadas acima:

CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO	
Teorias	Bases da conceituação
SUBJETIVISTA	Sujeito da relação jurídica que necessita de proteção (trabalhador).
OBJETIVISTA	Relação jurídica e seu resultado (relação de trabalho subordinado).
MISTA	Sujeitos (empregado e empregador). Relação jurídica (relação de trabalho subordinado). Finalidade das normas (proteção da parte economicamente mais fraca).

Fonte: Romar (2018).

4.4 Intensificação do Trabalho

A intensificação do trabalho surge do processo de trabalho, pois, vem do ato de trabalhar, isto é, o grau de dispêndio de energias realizado pelos trabalhadores na atividade concreta, além disso, se reporta ao trabalhador

⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 196.

individualizado ou ao coletivo de trabalhadores, assim, aos sujeitos do trabalho. Deles é exigido um empenho maior, seja físico (corpo), intelectual (acuidade mente/saberes) ou psíquico (emocional/afetividade), ou uma combinação desses elementos.⁵⁵

Também, se considera, na análise da intensificação, aspectos relacionados as condições de trabalho, as relações de cooperação entre os próprios trabalhadores, a transmissão de conhecimento que ocorre entre eles no processo de trabalho, e as relações familiares, grupais e sociais, que acompanham o trabalhador no seu cotidiano e refletem no espaço do trabalho, como potencialidades ou como problemas. Assim, é o trabalhador em sua totalidade de pessoa humana que desenvolve a atividade, o autor ainda diz o seguinte:

Trabalhar mais densamente, ou simplesmente trabalhar mais, (...) supõe um esforço maior, um empenho mais firme, um engajamento superior, um gasto de energias pessoais para dar conta do plus, em termos de carga adicional ou de tarefa mais complexa trabalhar, (...) um desgaste também maior, uma fadiga mais acentuada e correspondentes efeitos pessoais nos campos fisiológico, mental, emocional e relacional⁵⁶.

Em virtude do que foi mencionado, trabalhar densamente, esse esforço maior, pode se expressar no aumento do número de tarefas a serem realizadas, na mesma unidade temporal, por uma mesma pessoa ou equipe que resultarão desse esforço a mais dos trabalhadores com o ato de desgaste do empregado, seja ele, fisiológico, mental, emocional e relacional.

4.4.1 Objeto de Estudo

A intensificação do trabalho é objeto de estudo já faz um bom tempo, muitos pesquisadores como Apple (1989), Hargreaves (1995), Oliveira (2005; 2008); Garcia e Anadon (2009), entre outros, vem buscando teorias sobre o pleito. Apple por exemplo descreve o fenômeno da intensificação do trabalho docente em seus estudos sobre os movimentos de reforma educacional nos Estados Unidos, nos anos 1980. A intensificação do trabalho docente representa uma das formas pelo qual os privilégios

⁵⁵ DAL ROSSO, S. Mais Trabalho. **A intensidade do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008. P.20.

⁵⁶ *Ibidem*, p. 21-22-23.

de trabalho dos trabalhadores da educação são deteriorados. Além, do que, isso ocorre de forma complexa, pois, inclui por exemplo, a falta de tempo para o descanso, que cada vez mais se comprime, até uma ausência total de tempo para se manter em dia com o próprio campo profissional, como atualizar-se ⁵⁷.

Além do que já foi mencionado, o autor encontrou em suas pesquisas, nas escolas americanas, docentes realizando tarefas fora do seu horário de trabalho, durante a hora do intervalo, antes do horário do início das aulas e depois do término da jornada de trabalho e alertou, também, que a intensificação interfere na autonomia e na sociabilidade dos professores. No primeiro caso, no que se refere à autonomia, a pesquisa tentou explicar que o excesso de trabalho pode forçar o professor a buscar atalhos, fazer eliminar o que parece incoerente com o tamanho da tarefa que têm à frente. Já no segundo caso, relativo à sociabilidade, não há tempo para interação entre os pares e a realização de planejamento em grupo, isto é, o risco de isolamento e o desgaste aumentam ⁵⁸.

Resumidamente o autor apesar de ter sua pesquisa ultrapassada, chama muita atenção, ainda para o comprometimento que a intensificação do trabalho traz para a qualidade da educação, e isso quando por meio de suas próprias experiências, ele tentou explicar como isso afeta e muito a saúde de qualquer trabalhador, quando a intensificação do trabalho aumenta.

Já outro autor foi Hargreaves que concordava com os aspectos levantados por Apple, que compreende a intensificação do trabalho docente como a redução de tempo de descanso do professor; a carência de tempo para manter-se atualizado; a sobrecarga crônica e persistente de tempo, reduzindo as possibilidades de os docentes participarem de planejamento em longo prazo e do controle sobre o próprio trabalho; e, finalmente, a redução da qualidade do serviço, quando se fazem cortes ou se eliminam atividades, para se ganhar mais tempo.

Além disso, para Hargreaves, ocupar objetivamente o tempo dos docentes com tarefas e atribuições demandadas pelas instâncias administrativas e relacionadas ao ensino e à gestão dos currículos e da escola, motivados por questões relacionadas à produtividade e ao controle. Diante disso, a fim de garantir a efetiva utilização produtiva do tempo de trabalho, utilizado especialmente a vigilância direta e

⁵⁷ APPLE, M. W. **Maestros y textos: una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación**. Barcelona: Paidós, 1989.p. 48.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 49-50.

o controle burocrático dos docente, e registra também, o processo de auto intensificação do trabalho docente que vai constatar que as elevadas expectativas e as demandas urgentes que acompanham as reformas educacionais e os processos de avaliação externos têm levado os professores a uma busca de níveis praticamente inalcançáveis de perfeição pedagógica, que eles mesmos fixam. Afirma que, em alguns casos, o trabalho chega a converter quase em obsessão, são muitas as mudanças no trabalho docente na atualidade que são compatíveis com a tese da intensificação, principalmente a crescente demanda por prestação de contas; mais responsabilidades referentes a aspectos sociais relativos aos discentes; múltiplas inovações tecnológicas; e o importante incremento do trabalho administrativo, que, entre outras, atestam os problemas de sobrecarga de trabalho. Diante do que foi apresentado, Hargreaves afirma que o lado ruim da intensificação vem à tona, pois a impossibilidade de responder a todas as questões que emergem causa sofrimento, insatisfação, frustração, cansaço e adoecimento ⁵⁹.

4.5 Desvio de Função

O desvio de função do trabalho é constantemente, e isso ocorre porque o empregado não entende o que é desvio de função. No entanto, o desvio de função pode custar bastante caro para o empregador, quando o ato é levado a pauta, é um assunto de destaque nos processos que tramitam na justiça do trabalho, mas, que muitas das vezes, desconhecido por parte dos empregados ⁶⁰.

Desta forma, o funcionário quando é contratado surge a seguinte questão o fato do funcionário saber o que é desvio de função e aceitar porque por necessidade ou não ter realmente o conhecimento do fato. Assim, Vitor Pécora afirma que, normalmente quando a empresa vai contratar um empregado, o certo é que ele venha a executar a função que foi designado ⁶¹. Como descreve, também, o artigo 468 da CLT ⁶².

⁵⁹ APPLE, M. W. **Maestros y textos: una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación**. Barcelona: Paidós, 1989, p. 142-161

⁶⁰ EMPLOYER, RH. **Desvio de função: o que é e quais as consequências?** Disponível em: <<https://www.employer.com.br/blog/desvio-de-funcao-o-que-e-e-quais-as-consequencias>>. Acesso em: 17 jun. 2021.

⁶¹ PÉCORA, Vitor. **Definição, requisitos, diferenças com equiparação salarial, efeitos do desvio de função**. Disponível em: <<https://vitorpecora.jusbrasil.com.br/artigos/187653256/desvio-de-funcao>>. Acesso em: 17 jun. 2021.

⁶² BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)**. Disponível em:

Em regra o art. 468 dispõe que “o contrato de emprego não pode ser alterado unilateralmente - por ser bilateral - nem prejudicialmente ao empregado - devido ao princípio da proteção”. Diante disso, Costa Machado, diz que, são lícitas apenas alterações que o trabalhador efetue com o seu consentimento, não podendo resultar em prejuízos econômicos, jurídico, moral, entre outros, sejam eles diretos ou indiretos, sendo vedado qualquer tipo de alteração no contrato de trabalho unilateralmente. E o autor ainda afirma que existe apenas uma exceção à regra, na hipótese de diminuição da capacidade física ou mental do trabalhador, podendo no caso ser readaptado para outra função, que seja compatível com seu estado físico e mental atual, mesmo que a função atual venha a ser inferior a anterior, mas o salário deve ser preservado, mantendo o da função original ⁶³.

O contrato de trabalho quando alterado bilateralmente, observando sempre um requisito indispensável, o consentimento do trabalhador, isto é, nunca de forma unilateral, sem o consentimento do trabalhador. Pois, a função a ser executada deve ser a prevista no contrato de trabalho, mas, muitas vezes isso não ocorre surgindo então, o desvio de função. Dessa forma, em muitas empresas, o empregador contrata o empregado para exercer uma determinada função e ele acaba exercendo outra superior, mas recebendo valor inferior ao que deveria ⁶⁴.

Teixeira Filho traz o conceito de desvio de função da seguinte maneira, “consiste no descasamento fático e jurídico entre o cargo em que o empregado está formalmente enquadrado e aquele cujas funções de fato e inequivocamente exerce⁶⁵.”

Já para Cassar que segue dizendo que, “o desvio de função pode ser conceituado quando empregado pratica atividades superiores ou em outro cargo superior, diferente do cargo ou função para qual foi contratado⁶⁶.”

Finalizando, para Basile o desvio de função é quando o trabalhador “exerce cargo de maiores atribuições, atuando como gerente e recebendo como mero

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 out. 2019.

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

⁶³ MACHADO, Costa. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. São Paulo: Manole, 2017, p. 357.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 357.

⁶⁵ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. SUSSEKIND, Arnaldo, et. al. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: Manole, 2010, p. 429.

⁶⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2014, p. 981 e 982.

assistente administrativo⁶⁷.”

4.6 Acúmulo de Função

É o caso do trabalhador que exerce mais de uma função, onde caberá de maneira expressa a empresa fixar sua remuneração de acordo com a proporcionalidade, isto é, fixar seu salário de acordo com a carga horária. Assim, o empregador deverá incluir no contrato de trabalho a cláusula das funções exercidas e a jornada de trabalho que deve ser cumprida em cada uma delas, respeitando o limite previsto em lei de até 8 horas diárias e 44 semanais ou outro, se legalmente estipulado em documento coletivo de trabalho⁶⁸.

O acúmulo de função nada mais é que um conjunto de tarefas adicionais atribuídas a um empregado depois do contrato de trabalho e suas funções bem definidas nele. Diante disso, para haver alteração no contrato de trabalho válida tem que ser bilateral e sem prejuízos⁶⁹.

Diante disso, quando ocorre o acúmulo funcional é necessário o reajuste salarial, mas, nem sempre isso acontece, trazendo, assim, uma demanda grande de ações trabalhistas.

⁶⁷ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. São Paulo: Saraiva 2012, p. 211

⁶⁸ GUIA de cálculos trabalhistas [recurso eletrônico] : entenda e esteja em Compliance com o eSocial e a Fiscalização. editorial Equipe Técnica IOB. São Paulo : IOB, 2020. 1867 Kb ; PDF. p. 62.

⁶⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. – 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 1036.

5 CONTRATO DE TRABALHO NO DESVIO DE FUNÇÃO E ACÚMULO DE FUNÇÃO

O contrato de trabalho é um termo bastante discutido, a maioria dos textos legais usam a expressão “contrato de trabalho”, mesmo, quando querem se referir a contrato de emprego, a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), também, usa o termo genérico “Contrato de Trabalho”, segue em exemplo o art. 442 que usa expressamente o termo. Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. ” Desta forma, a CLT trata de uma definição que produz a ideia de acordo “sempre” correspondente a uma relação de emprego⁷⁰.

Diante disso, o Código Civil, também, não descreve o conceito de contrato empregatício, mas, descreve seus princípios e características. Assim, contrato de trabalho é acordo lícito estabelecidos entre as partes produzindo efeitos jurídicos entre elas.

5.1 Início do Contrato de Trabalho

Antes da contratação podem ocorrer diversas negociações preliminares assim afirma Maria Helena Diniz, “tão somente trocam impressões, formulam hipóteses, indagam sobre a mútua situação econômico-financeira, mas nada realizam”⁷¹.

Isso é muito comum na maioria das contratações quando um empregado avaliando as propostas feitas por outros empregadores, conversa com cada um deles para saber como se desenvolvem as inúmeras condições de trabalho normalmente oferecidas aos trabalhadores.

As negociações preliminares são chamadas de conversações prévias, debates, ponderações, especulações e estudos sobre os desejos de cada um dos empregados de acordo com um ajuste, sem que existam ainda vinculações jurídicas entre os participantes, veja a seguir:

Não se poderá imputar responsabilidade civil àquele que houver

⁷⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. – 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 270

⁷¹ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 42.

interrompido essas negociações, pois, se não há proposta concreta, se nada existe de positivo, o contrato ainda não entrou em seu processo formativo, nem se iniciou. Já que as partes têm por escopo a realização de um ato negocial que satisfaça seus mútuos interesses, se uma delas verificar que isso não será possível, por lhe ser inconveniente, assiste-lhe o direito de recuar, dando por findas as negociações, recusando-se a entabular o acordo definitivo ⁷².

Em suma, um empregador não se pode imputar uma responsabilidade sem antes haver fase de preparação das partes nas negociações de emprego. Nas preliminares o contrato formal ainda não ocorreu, sendo uma fase importante para que ambos os lados demonstrem seus interesses de forma clara, para que possa ir para a próxima fase que será discutida a seguir.

5.1.1 A vontade definitiva de contratar: a oferta e a aceitação

A partir da primeira fase a preliminar citada anteriormente, ocorre a fase definitiva, qual seja, a de oferta e de aceitação, isto é, vontade definitiva de contratar. É dada a oferta como elemento inicial na formação contratual, sendo ato do qual o contratado declaração unilateralmente e solicita a manifestação de vontade do outro com o claro objetivo de efetivar o ajuste, ou seja, existe consentimento de ambas as partes na relação empregatícia ⁷³.

Segue abaixo descrito na obra de Martinez quando se trata da publicidade da oferta de emprego:

É importante anotar que as propostas não precisam ser necessariamente dirigidas a um sujeito determinado para valer como tais. A oferta ao público, vale dizer, a oferta dirigida a sujeitos determináveis que se apresentem como aceitantes dotados de condições para efetivar o ato negocial ofertado, gera as mesmas consequências vinculativas, observada, é claro, a ressalva quanto à possibilidade de escolha por parte do ofertante. Assim, quando uma empresa dá ciência a todos a quem interessar possa por jornal, circular ou outro meio de divulgação, que oferece emprego a quem englobe um conjunto de qualidades especificadas em instrumento informativo, ela está levando ao conhecimento da coletividade sua manifesta intenção de selecionar e de, no momento adequado, contratar quem venha a se adequar ao perfil desejado.

Em virtude do que foi mencionado, a proposta de emprego ofertada a

⁷² DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 43.

⁷³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. – 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 328

público não pode ter exageros e não podem divergir ao que foi apresentado antes, ou seja, é importante ter atenção na hora da publicação dessa proposta, uma vez que os elementos delas integrantes são vinculativos não podendo o proponente divergir deles posteriormente.

Diante disso, um exemplo extraído da RR 1654/2004-001-18-00.0, onde uma empresa deve cumprir a promessa salarial que foi divulgada em anúncio de jornal, com base nisso a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o Carrefour Comércio e Indústria a pagar a diferença salarial entre o salário pago a um funcionário e o prometido no anúncio. “Se a empresa anunciou no jornal um determinado valor, como proposta de salário, não pode alterá-lo quando da contratação do empregado, pois a ela se obrigou”, ressaltou o relator do recurso, ministro Aloysio Corrêa da Veiga.

5.2 Princípios relacionados ao Direito Contratual do Trabalho

É importante tratar dos institutos correspondentes ao contrato de trabalho com incidência ao desvio de função e o acúmulo de função. Nas páginas anteriores foram citados vários princípios importantíssimos para o contrato de trabalho, alguns poderão ser citados novamente, mas, de uma forma incidental, isto é, no contrato propriamente dito.

O primeiro princípio é o da autonomia da vontade, que advem a liberdade contratual, estipulando ser livre os acordos de vontade, isto é, a liberdade de contratar ou não contratar. Já o segundo princípio é consensualismo é o acordo de duas ou mais vontades para gerar um contrato válido, não tendo como regra qualquer forma especial para a formação do vínculo contratual⁷⁴.

5.2.1 Princípio da Proteção e Correlatos do Direito Contratual

Princípio muito importante da proteção dos trabalhadores, onde estão subordinados a uma condição jurídica, o trabalhador merece uma garantia protetiva. Assim, “parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo

⁷⁴ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**. 17. ed. São Paulo: 2002, v. 3, p. 32-37.

jurídico especializado⁷⁵”.

O princípio se manifesta em três dimensões distintas, para tentar explicar eles estão por parte: e são elas o princípio do in dubio pro operário, o princípio da norma favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Diante disso o princípio da condição mais benéfica, faz parte de uma da relação de trabalho empregatícia, diante deste contexto de espécie contratual. Ao contrário das demais espécies de contrato de trabalho, a relação de emprego traz o atributo de prolongamento no tempo, então a necessidade de o princípio da condição mais benéfica ser aplicado por toda a vigência desta relação, justificando a imprescindibilidade do mesmo frente à instabilidade das relações contratuais. Em suma, a proteção concedida pela norma mais benéfica reproduz no contrato de trabalho uma conservação das condições atuais⁷⁶.

O princípio do correlato traz mais uma vez o máximo a proteção do trabalhador, relacionados a Dignidade da pessoa humana, assim, diz o trecho a seguir:

É de se admitir como princípio do Direito Individual do Trabalho a não discriminação, significando que indivíduos em iguais condições devem ter garantia à igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidade no empregado e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar. A discriminação é uma das principais consequência do preconceito. Trata-se de uma diferenciação ilegítima, se fundamento ou fundada em juízo preliminar, prematuro, que induz a que se acredite em algo sem saber seus detalhes ou características, e sem indícios seguros e suficientes. Por isso, quase sempre se chega a conclusões errôneas, se não individuais⁷⁷.

O trecho deixa bem claro quanto a discriminação que existe a muitos trabalhadores, onde de fato não deveria existir, todos os trabalhadores devem ser tratados igualmente, sem discriminação ou preconceito seja de qualquer forma ou natureza, pois, são os julgamentos errados em relação as pessoas que se chega a conclusões errôneas. Assim, o próximo Princípio o da primazia da realidade e correlatos, trazendo sua abordagem para o foco da relação empregatícia.

⁷⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho...** Op. Cit., p. 361.

⁷⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

⁷⁷ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho, tomo I**, São Paulo: LTr, 2008, p. 382.

5.2.2 Princípio da primazia da realidade e correlatos sobre a forma

O princípio da primazia da realidade, tem como base a desigualdade nas relações de emprego, onde o empregador na condição de ser mais forte economicamente, impõe suas vontades aos empregados, na insuficiência do empregado e no contrato de trabalho de trato sucessivo. Assim, diz Barros (2009, p.187), o contrato de trabalho “é de trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea do ato, mas perdura no tempo”.

[...] o vínculo entre o empregador e o trabalhador deve ser ajustado à realidade. Ou seja, que se deve considerar que na imensa maioria dos casos só se produz uma incorporação ou um registro na organização do empregador, sem que intermediasse um verdadeiro acordo de vontades. Portanto, o que importa na verdade não é a ideia de contrato, mas sim a existência ou não de uma relação de trabalho dotada de certas características⁷⁸.

Diante do exposto, com o tempo as atividades empresariais e os anseios humanos, buscam cada vez mais novas necessidades e formas de organização e execução. Porém, o princípio tem como finalidade a Dignidade da Pessoa Humana, o bem comum; a boa-fé objetiva e a tutela da confiança na relação jurídica empregatícia.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), observa-se a o princípio da primazia da realidade no artigo 442, que diz: "Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego". Desta forma, existe uma forte ligação da norma com o princípio, uma vez que o Estatuto Consolidado não encara diferentemente o contrato celebrado tacitamente daquele outro documentado ou registrado.⁷⁹

Da mesma forma, o art. 9º da CLT, diz: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação." E por fim, o princípio, também, está exposto no artigo 461, que diz: "Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade."

⁷⁸ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do Direito do Trabalho**. Tradução Sidnei

⁷⁹ DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Planalto**, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15 junho de 2021.

São várias as formas de proteção trazidas ao trabalhador pelo princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho e delas advém várias consequências práticas:

Reconhecimento de vínculo empregatício, quando presta serviços à empresa em condições nas quais se configurem os requisitos de uma relação de emprego. Sob ponto de vista:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO x CONTRATO DE PARCERIA. EXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CARACTERIZADORA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. Não basta nomear-se contrato de parceria para se afastar uma autêntica relação de emprego, máxime quando as provas dos autos evidenciam que a Reclamada exercia sobre o obreiro poderes de direção, comando e controle, caracterizadores da subordinação jurídica, que é o traço basilar da relação empregatícia. (TRT 23ª Região. RO n.º 1260/99, Ac. TP n.º 3661/99, Relator Juiz João Carlos, julgado em 14 de dezembro de 2002).⁸⁰

No julgamento foi ignorada a nomeação dada ao contrato, e as características reais foram priorizadas, no caso descrito acima, são de uma relação de emprego. Casos incomuns de trabalhadores, pessoas físicas exercendo atividade como pessoa jurídica e o contratado por outra empresa especializada na disponibilização de mão de obra, mas que mantém vínculo empregatício com a tomadora de serviços.

Confira a seguir:

EMENTA: HORAS EXTRAS – PROVA – Considerando-se que é do Reclamante o ônus da prova do labor em sobre jornada, alegado na inicial – CLT, artigo 818, quando o empregador oferta controles de horário, que não retratam a efetiva e real jornada de trabalho do empregado, deve-se valorizar a prova oral do trabalhador, em detrimento da prova testemunhal da empresa, que se limita a confirmar os controles invalidados. (TRT 15ª R. – RO 014980/2000 – Rel. Juiz Luiz Antônio Lazarim – DOESP 28.01.2002, grifo nosso)⁸¹.

Destaca-se, que um julgamento envolvendo prestação de serviço, a realidade em questão do operário, conduzem a relação de emprego. Nesse espectro, Martins (2010, p. 65) lembra:

⁸⁰ MANHABUSCO, José Carlos. **Jurisprudência - Acúmulo de Função**. Manhabusco. 21 de julho de 2019. Disponível em: <<http://manhabusco.com.br/index.php/component/k2/item/2126-60jurisprudencia-acumulo-de-funcao>>. Acesso em 10/09/2021.

⁸¹ *Ibidem*. Acesso em 10/09/2021.

Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes.

Diante do exposto acima, quando há desconsideração do documento, por ser evidente a não semelhança, adota a verdadeira a simples alegação oral do operário, para o empregador com a prova em contrário, desde que condizente com a realidade.

5.2.3 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

Torna-se a impossibilidade técnica e jurídica do funcionário. Por meio de sua simples expressão de vontade, priva-o da ordem jurídica e das vantagens e proteção do contrato. Assim, indisponibilidade inerente de direitos trabalhistas pode constituir, dentre as principais ferramentas do direito do trabalho, busca-se equilibrar a clássica sincronia que existe entre os sujeitos das relações sociais e econômicas de trabalho no campo jurídico. A aparente contingência da liberdade dos trabalhadores resultante do cumprimento deste princípio é, na verdade, uma ferramenta engenhosa para garantir a liberdade efetiva no contexto dos relacionamentos⁸².

Diante do que foi apresentado, “emprego” esta contingência enfraquece a restrição inevitável da vontade dos trabalhadores individuais diante do corpo coletivo da empresa.

5.3 Poderes do Empregador

Como um dos fundamentos desta pesquisa, pode-se citar a lista de poder do empregador, que em grande medida promoveu a criação de contratos de trabalho, tornando-se uma fonte de direitos e obrigações do empregador e do empregado. As articulações que envolvem desvios e acumulação de funções, e ainda mais articulações que possam lesar os direitos dos trabalhadores por ordem moral, são causadas pelo exercício destes privilégios de comando que atribuem poderes aos

⁸² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019. p. 237

empregadores, o que leva ao entendimento e que quaisquer direitos usufruídos devem estar dentro do âmbito da Lei. O exercício não deve ser abusado, apenas na forma e restrições que possam equilibrar o contrato de trabalho ⁸³.

Portanto, verifica-se que as iniciativas empreendedoras são valorizadas pelo texto constitucional, que prevê várias renúncias, o que comprova que a valorização do Estado de pessoas engajadas em determinadas atividades comerciais e econômicas de mão-de-obra intensiva é razoável, e a tributação também é permitida.

O poder empregatício, portanto, nas suas quatro dimensões (diretivo ou organizativo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar) encontra limites na dignidade básica da pessoa humana do trabalhador e nos direitos da personalidade do empregado. Fundar o Direito sobre a dignidade da pessoa humana, por intermédio da aplicação plena dos Direitos Humanos, representa valer o ideário de justiça social tão preconizado pela Constituição Federal de 1988. Caso contrário torna-se válido e juridicamente protegido o direito obreiro de resistência no âmbito empregatício, que atribui ao empregado a utilização dos mecanismos processuais que visam a eliminar ou atenuar o uso excessivo do poder diretivo no direito do trabalho⁸⁴.

Por fim, essa pesquisa envolvendo desvio e acumulação funcional e trouxe uma situação de fundo à realidade, mas, não de direito, e a pesquisa do direito da variação, apenas, sob a preocupação dos prejuízos que essa prática pode trazer ao campo da moralidade do trabalhador. Isso significa que o poder hierárquico do empregador, mesmo que legal, acabará por se tornar ilegal quando for distorcido no seu exercício, o que tem consequências para os abusados e quem exerce esse poder. Aqui, no caso dos contratos desequilibrados, na perspectiva da proteção dos trabalhadores, as leis e os canais legais são utilizados para reprimir as distorções nos contratos de trabalho, ao mesmo tempo que exige uma pessoa importante no contrato de trabalho - o exercício do trabalho poder para cumprir as disposições do contrato. Restrições impostas.

5.4 Caracterização do Desvio de Função no Contrato de Trabalho.

⁸³ MARINO, Paulo Henrique Bertacini. **Dano moral por desvio e acúmulo de funções: a dificuldade de caracterização como impeditivo da efetiva proteção da dignidade da pessoa humana** / Paulo Henrique Bertacini Marino; orientador: Lafayette Pozzoli. Marília, SP: [s.n.], 2013. P. 84- 85

⁸⁴ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p. 71.

Antes de tudo, o desvio de função no contrato de trabalho distingue-se da acumulação de funções no mesmo âmbito antecipadamente. A abordagem a este tema contemplará os aspectos gerais da função e a incidência de distorções nesta área, bem como o problema em si, nomeadamente o dano moral causado pelo abuso de função, a decisão do judiciário do trabalho a este respeito, as recomendações académicas para a solução do impasse e as normas que regem o tema, o método de fatura e outros pontos relacionados, que serão abordados em questão.

No entanto, no estudo preliminar do preconceito e do seu impacto na dignidade dos trabalhadores, é necessário fazer alguns esclarecimentos sobre o *jus variandi*, o que significa, as alterações introduzidas pelo empregador no contrato de trabalho, envolvem a força dos seus direitos. Realizar as tarefas de seus funcionários em um método que considere adequado para a execução do trabalho.⁸⁵

Imediatamente, usando este privilégio, o empregador pretende realizar tarefas de acordo com o tempo e método estabelecidos, e pode destacar os vários pontos chave da lei obrigatória aplicável, como horário de trabalho, local de trabalho e atribuição de funcionário a um determinado departamento da empresa, incentivando o cumprimento das metas salariais, mudando de função, enfim, uma série de especificações mutáveis que só o contrato de trabalho propõe, como fim imediato, para o alcance de bons resultados empresariais. Vale a pena revisar os artigos relacionados às instituições acima mencionadas, apenas para revisar os entraves impostos pela lei às oscilações contratuais que prejudicam direta ou indiretamente os empregados⁸⁶.

A tentativa de mudança prejudicial consiste em aceitar condições como funcionários por medo de perder seus empregos. Isso é mais comum, ou mesmo considerar outra premissa, como por exemplo, um erro ocorrido no momento da aceitação de uma modificação prejudicial, haverá margem legal para determinar que a inovação do contrato é inválida. Ninguém aceita ser prejudicado por consentimento e sem vícios. Como já mencionado, o *jus variandi* atraiu a exposição das cláusulas de

⁸⁵ ZANGRANDO, Carlos. **Princípios jurídicos do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013. P, 301-303

⁸⁶ MARINO, Paulo Henrique Bertacini. **Dano moral por desvio e acúmulo de funções: a dificuldade de caracterização como impeditivo da efetiva proteção da dignidade da pessoa humana** / Paulo Henrique Bertacini Marino; orientador: Lafayette Pozzoli. Marília, SP: [s.n.], 2013, p 51.

retrofit do contrato de trabalho, interessados nas cláusulas relativas às funções que os trabalhadores deviam desempenhar. As disposições legais para resolver o assunto desta tese são ainda principalmente devido aos problemas encontrados por empregados e empregadores na perspectiva de mudanças na demarcação das funções, responsabilidades do empregado a partir dessas disposições, especialmente os danos espirituais por eles causados, teorias e entendimento judicial⁸⁷.

A proteção trabalhista indica que a relação de trabalho pode ser livremente pactuada entre as partes, sem violação da regulamentação pertinente, implicando em alguns cuidados que merecem discussão pertinente. O emprego surge como um ajuste de vontade e a proteção dos trabalhadores e deve ser mantida, o que significa que mesmo que o princípio da proteção do trabalhador e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, seja aceito em momento oportuno, as violações dos direitos trabalhistas não serão reconhecidas. Obviamente, neste momento, a importância da distribuição de ferramentas cartográficas pelas principais agências é reiterada, o que leva a um entendimento de todas as áreas jurídicas. Quanto às funções, geralmente se assume que os funcionários estão autorizados a assumir funções ou cargos específicos nos contratos. Quando esta função não vier especificada na celebração do contrato, aplicam-se as disposições do artigo 477 combinados com o artigo 456, parágrafo único, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, preceitos legais já trazidos acima que seguirão trabalhados⁸⁸.

Verifica-se que o artigo 477, estipula que, se as condições necessárias não forem estipuladas ou comprovadas no contrato oral, presume-se que as partes concordaram com as condições. Portanto, se houver cláusula a esclarecer, ou mesmo um dos elementos do contrato de trabalho não for claramente compreendido, presumir-se-á que se chegou a um acordo de acordo com as disposições legais compatíveis com a sua legalidade. A expressão desse dispositivo específico também é vaga e imprecisa. O legislador acreditou na boa crítica e persuasão do juiz⁸⁹.

Para, além, da generalidade do artigo 447 da CLT, o legislador previu ainda dois outros pressupostos com um impacto prático significativo no âmbito do

⁸⁷ RUSSOMANO, Mozart Vitor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984. p. 229-230.

⁸⁸ *Ibidem*, p. 231.

⁸⁹ *Ibid.*, p. 231.

contrato de trabalho, entre os quais as funções dos trabalhadores não são determinadas com precisão no artigo 456, a “Lei de Consolidação das Leis do Trabalho”, o parágrafo único, passa a tratar⁹⁰.

Mallet, sobre o artigo 456, parágrafo único da CLT, entende:

O parágrafo único do artigo 456 da CLT, por exemplo, ao dispor que, “a falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal”, não estabelece critério de interpretação. O que faz é editar norma integrativa para que se complete o negócio omissivo relativamente a aspecto essencial, a saber, o seu objeto. Integrar o contrato é algo distinto de interpretá-lo, ainda que não poucas vezes a integração dependa da interpretação, para saber se o contrato é omissivo ou não⁹¹.

Em geral, o direito do trabalho, pelo menos, não trata direta e claramente as questões que envolvem a interpretação dos contratos de trabalho e seus termos, nem visa especificamente regular os parâmetros aplicáveis à correspondente hermenêutica jurídica. Contrato empresa-emprego. Esta regra parece carecer de conteúdos conducentes à sua aplicabilidade e eficácia, pelo que será explicada por outras fontes legais, pois muitas vezes esse motivo não é bom para a classe trabalhadora. Outra atividade para uma posição de melhor remuneração. Portanto, ele tem o direito de obter a diferença salarial por meio de reclassificação, conforme demonstrado no parágrafo anterior, essa situação se deve principalmente ao exercício de cargo superior ao contrato e de uma determinada faixa salarial superior⁹².

Para o efeito, tem direito à diferença salarial decorrente da mudança de posto de trabalho. De referir que, conforme referido na secção anterior, esta situação ocorre, na maioria das vezes, porque o cargo exercido é superior ao cargo. Uma vez contratado, não haverá correspondência e o salário será estável. No entanto, apesar da existência dessa situação, para os fins desta pesquisa, deve-se não apenas considerar essa situação, mas também considerar estar em uma posição inferior ou completamente diferente, o que afetará o dilema moral do trabalhador e o deixará para seus funcionários trauma. Honras subjetivas e objetivas e, portanto, com direito à

⁹⁰ RUSSOMANO, Mozart Vitor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984. p. 209.

⁹¹ MALLET, Estevão. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e justiça social**: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013, p. 47.

⁹² *Ibidem*. p. 47-48.

proteção de indenização pecuniária, pois o empregador infrator tem a responsabilidade de prevenir tal prática⁹³.

No parágrafo único do artigo 456 da Consolidação das Leis do Trabalho, onde está o cerne legal desta pesquisa, existe uma disposição quase clara que autoriza os empregadores a exigirem variabilidade na alocação de encargos funcionais aos empregados.

A respeito, tem-se o seguinte entendimento:

Na realidade, a maioria dos empregados não possui uma função rigorosamente definida. O mais comum é o exercício de várias atividades conexas e, ainda, o auxílio de colegas em épocas de maior aperto, ausências ou atrasos. É feliz, portanto, a definição do artigo 456, parágrafo único da CLT, quando lembra que o empregado se obriga a todas as funções compatíveis com seu físico, seu intelecto e suas atividades originais⁹⁴.

Contudo, abaixo segue um julgado de uma situação prática e clara uma notícia acerca de um acórdão, que diretamente, não tratou sobre o desvio de função, porém, está relacionada a matéria e consiste na boa-fé objetiva contratual, segue abaixo:

EMENTA: DANOS MORAIS. PERÍODO DE PRÉ-CONTRATAÇÃO. Comprovado que a reclamada, após anunciar a existência de vaga de farmacêutico e submeter a reclamante a exame admissional, entrevista de seleção e treinamento, pretendeu contratá-la para cargo diverso, frustrando a sua contratação, é devida a indenização por danos morais, pela violação do princípio da boa-fé, que deve reger as relações contratuais (art. 422 do Código Civil).

VOTO: A reclamada não se conforma com a condenação ao pagamento da indenização por danos morais, no importe de R\$5.000,00. Sustenta que necessitava de atendentes com curso superior de farmácia, sendo que o anúncio de contratação induziu algumas pessoas a erro, muito embora constasse claramente que a vaga seria para atendente. Alega que a contratação era para prestar atendimento, via telefone, no programa Farmácia de Minas, tirando e esclarecendo dúvidas da população em geral, sendo que a controvérsia se deu em razão da nomenclatura da função que seria lançada na CTPS. Pretende que a parcela seja excluída da condenação ou que seja reduzido o valor da indenização fixado na sentença. [...]. No âmbito das relações de trabalho, o empregador pode, antes da formalização do contrato, submeter o candidato a processo seletivo e, como consequência, a contratação poderá não se

⁹³ MALLETT, Estevão. Notas sobre a interpretação do contrato de trabalho. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e justiça social**: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013. p. 47-48.

⁹⁴ MARINO, Paulo Henrique Bertacini. **Dano moral por desvio e acúmulo de funções: a dificuldade de caracterização como impeditivo da efetiva proteção da dignidade da pessoa humana**: orientador: Lafayette Pozzoli. Marília, SP: [s.n.], 2013.

efetivar. No entanto, tal faculdade não poderá ser exercida de modo arbitrário, induzindo o candidato a formalizar um contrato em condições diversas daquelas que foram propostas, como restou comprovado nos autos. A reclamada publicou anúncio no jornal em 11.03.2012, à fl. 20, para contratação de farmacêuticos, para “atuar em central de atendimento, oferecendo suporte aos atendentes referente a informações fornecidas aos clientes”. No mesmo anúncio ofertou vagas para operador de telemarketing, técnico de telecomunicações, auxiliar de serviços gerais e estagiário de farmácia. A reclamante realizou exame admissional, participou de processo de seleção e treinamento para ao final ser admitida como “atendente sênior”, cargo que foi registrado na CTPS, à fl. 17, ao invés de “farmacêutico”. Os documentos de fls. 21/90 demonstram que de fato a reclamante participou de treinamento para o exercício da função de farmacêutica, em programa do governo do Estado de Minas Gerais. Desse modo, restou claro que a reclamada alterou os termos da proposta inicial, de forma unilateral, violando os princípios da boa-fé que deve reger os contratos, por força do art. 422 do CCB. Caracterizada a conduta antijurídica da empresa pela frustração causada à autora em relação à sua contratação e sendo presumível o dano dela advindo, o dever de reparar resulta da disposição do art. 927 do CCB. Contudo, a indenização não pode ensejar enriquecimento sem causa do ofendido, devendo ser compatível com o dano causado e com o intuito pedagógico que se busca. Tendo em vista o grau de culpa da reclamada, as condições socioeconômicas da vítima e da empresa, considero elevado o valor da indenização arbitrado em R\$5.000,00, que deve ser reduzido para R\$3.000,00. Dou provimento parcial ao recurso, para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$3.000,00. [...]. Pelo exposto, conheço de ambos os recursos e, no mérito, DOU PROVIMENTO PARCIAL ao da reclamada, para reduzir a indenização por danos morais para R\$3.000,00 e NEGO PROVIMENTO ao recurso da reclamante. Reduzo o valor da condenação para R\$3.000,00, com custas pela reclamada de R\$60,00⁹⁵.

Em virtude do que foi mencionado, comprovar que após anunciar a vaga do cargo de farmacêutico e submeter a requerente a concurso de admissão, entrevista de seleção e estágio, a ré pretende contratá-la para outro cargo, o que frustrou o vínculo empregatício em virtude de indenização por dano moral e violou o princípio da boa-fé, e este princípio aplica-se na relação contratual.

5.5 Caracterização do Acúmulo de Função no Contrato de Trabalho

⁹⁵ MANHABUSCO, José Carlos. **Jurisprudência - Acúmulo de Função**. Manhabusco. 21 de julho de 2019. Disponível em: <http://manhabusco.com.br/index.php/component/k2/item/2126-60jurisprudencia-acumulo-de-funcao>. Acesso em 10/09/2021.

Quando um empregado depois que é contratado e definidas suas funções referentes a seu cargo recebe um conjunto de tarefas adicionais, surge o acúmulo de funções. Ou, seja, é uma alteração contratual que para ter validade no ordenamento jurídico, tem que ser bilateral e não pode gerar prejuízos diretos ou indiretos ao empregado ⁹⁶.

Com os acúmulos funcionais sem a correção salarial, é comum no dia-a-dia o ajuizamento de ações trabalhistas pelo qual o trabalhador alega que recebeu novas tarefas sem qualquer acréscimo compensatório. E, caso, houver acréscimo compensatório em relação as funções referentes ao seu cargo, necessariamente deve haver a redefinição do salário-base.

Não tendo êxito na negociação, o empregado pode pretender o pagamento do acréscimo salarial ou das diferenças salariais decorrentes pela via jurisdicional. Caberá, então, ao magistrado, uma vez certificada a ocorrência de acréscimo funcional sem o conseqüente aumento salarial, o oferecimento de tutela capaz de garantir o equilíbrio, o não locupletamento do empregador e o redimensionamento do salário diante do acréscimo funcional. O juiz, evidentemente, observará o pedido como limite máximo da pretensão, mas, dentro desse linde, poderá arbitrar o montante que entenda justo ao atendimento da demanda. Segundo o Professor José Afonso Dallegre Neto:

Não há como negar a caracterização de locupletamento nos casos em que a empresa impõe ao empregado contratado para determinada função o cumprimento cumulativo ou de outras atividades de maior complexidade sem a justa compensação salarial. É inegável que o desvio funcional e a dupla função são tidos como ilícitos, na medida em que são caracterizados pela determinação unilateral do empregador e ao mesmo tempo são prejudiciais ao obreiro, o qual terá que assumir responsabilidades e encargos superiores aos limites do contratado. Ao assim proceder, o empregador estará exorbitando seu poder de comando (jus variandi) em flagrante abuso de direito de que trata o art. 187 do Código Civil. O julgador não pode deixar de restaurar a equidade do caso concreto sob o frágil argumento de que 'não há amparo legal para o pedido. Ora, conforme visto, o fundamento jurídico decorre de uma adequada interpretação sistematizada dos artigos 422, 884 e 927 do Código Civil, bem como dos artigos 8º, 456, 460 e 468 da CLT⁹⁷.

A ampliação das funções poderá ser temporária. Isso ocorre diante de situações em que o fato gerador do acréscimo funcional seja a confiança depositada

⁹⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. P. 1022

⁹⁷ In DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Acúmulo e desvio funcional. Há amparo legal para deferir a indenização equivalente ao prejuízo?** Revista O Trabalho, n. 143, jan. 2009, p. 4803.

no empregado. Diante de situações assim, não haverá necessidade de redefinição do salário-base, mas, de atribuição, a título precário de um complemento salarial intitulado gratificação de função de confiança. O acréscimo funcional promovido pela maior responsabilidade dirigida aos que exercem funções de confiança, entretanto, pode desaparecer. Basta que o patrão não mais acredite no empregado a quem concedeu tarefas adicionais para que desapareça a razão de ser da ampliação do plexo funcional. Observe-se que a lei, em caráter excepcional, admite esse efeito no § 1º do art. 468 [...] § 1º da CLT⁹⁸.

Se um empregador, todavia, em vez de atribuir a gratificação pelo exercício de função de confiança como complemento salarial destacado, aumentar o tamanho do salário-base, não poderá mais diminuir essa retribuição. O ato será entendido como um aumento salarial espontâneo e definitivo, protegido contra futura redução, ainda que o empregado deixe o exercício da função de confiança.

Aquele que gera um desequilíbrio contratual, na desarmonia, dos serviços inicialmente requeridos do empregado e a contraprestação salarial inicialmente estabelecida. O parágrafo único do artigo 456 da CLT indica que não existindo cláusula contratual explícita que exhibe o contrato de funcionários para prestar qualquer serviço que atenda às suas condições pessoais. Portanto, neste caso, o reclamante era soldador e exercia outras atividades alheias à sua função, como corte e retífica, não podendo balançar o serviço inicialmente acordado em quantidade ou qualidade para gerar o aumento salarial necessário⁹⁹.

A realização de várias atividades em ambiente agregado que constitui uma função contratual completa, embora não seja explícita ou necessariamente enfatizada no contrato de trabalho, não é suficiente para causar o reconhecimento de desvios funcionais, nem suporta a suposição de acumulação de funções. É compatível, o desempenho de tais atividades. O real acúmulo de funções só ocorre quando os funcionários contratados para exercer uma função específica passam a exercer outras atividades relacionadas ao cargo ao mesmo tempo¹⁰⁰.

⁹⁸DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Planalto**, 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15 junho de 2021.

Art. 468 [...] § 1º. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

⁹⁹ TRT-3 RO: 0011018-04.2014.5.03.0039 -Disponibilização: 07/07/2015. Órgão Julgador da Quarta Turma. Relator: Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida.

¹⁰⁰ PJe:0011038-53.2013.5.03.0031 - RO Disponibilização:06/07/2015. Órgão Julgador: Oitava Turma - Relator: Marcio Ribeiro do Valle.

5.5.1 Promoção

São alterações funcionais que representam um avanço no contrato dos empregados. Pode ser ofertada para alteração de cargos (de auxiliar de serviços gerais para recepcionista) ou para alteração de funções (de recepcionista para supervisora da recepção). Apesar de aparentemente favorável ao trabalhador, as promoções trazem um aumento expressivo do conjunto de tarefas antes realizadas pelo empregado. Diante do que foi mencionado, as promoções são alterações contratuais que dependem da anuência do empregado, ressalvando-se apenas a promoção com meros efeitos financeiros.

Certamente não é uma das tarefas mais fáceis no campo do trabalho jurídico julgar se os trabalhadores estão trabalhando em condições que podem ser consideradas como acúmulo de funções. A questão é praticamente negligenciada pelas Leis, pois, são poucas funções, como a de vendedor que tem a função de inspeção e fiscalização prevista no art. 8º da Lei 3207/1957. Analisado do ponto de vista da acumulação de funções, cada caso deve ser considerado isoladamente. Lembre-se de que a acumulação de funções significa que, enquanto desempenham funções contratadas, os trabalhadores realizam novas tarefas que nada têm a ver com as tarefas do contrato ou são completamente incompatíveis com a natureza dessas tarefas¹⁰¹.

No caso de tarefas, o empregador pode usufruir de atividades distintas do contrato de trabalho, devendo pagar ao trabalhador a diferença salarial decorrente do trabalho desempregado devido a ganhos indevidos o que pode causar danos aos trabalhadores que devem ser pagos por funções fora do contrato. Estranho ou incompatível com ele, dispõem, o art. 456, parágrafo único, da CLT, na ausência de provas ou termos claros e tal respeito, se o contrato não especifica as tarefas dos empregados e a maioria dos contratos não discrimina as tarefas dos empregados, se estas não forem retiradas do expediente¹⁰².

Em qualquer outra prova que apareça, presume-se que o trabalhador é obrigado a realizar todas as tarefas que atendam às suas condições pessoais, ou seja, seu salário é pago por todas as tarefas realizadas. Por exemplo, se uma

¹⁰¹ MANHABUSCO, José Carlos. **Jurisprudência - Acúmulo de Função**. Manhabusco. 21 de julho de 2019. Disponível em: <<http://manhabusco.com.br/index.php/component/k2/item/2126-60jurisprudencia-acumulo-de-funcao>>. Acesso em 10/09/2021.

¹⁰² *Ibidem*. Acesso em 10/09/2021.

empregada doméstica limpa a casa, além de cozinhar, por favor, entenda se o contrato de trabalho não restringe suas atividades, estas são inerentes à sua função de doméstico e atenda às suas condições, para que não haja problema de acúmulo de funções. Por outro lado, uma vez que não se trata da leitura e análise das matérias controvertidas, isso dependerá principalmente da sabedoria e do bom senso do juiz, mesmo que o contrato de trabalho não estipule indiscriminadamente todas as tarefas do trabalhador, as disposições do artigo 456, parágrafo único, da Consolidação das Leis Trabalhistas, não pode ser ignorado. Aplica-se de forma diferente a todas as situações específicas porque existe um desequilíbrio contratual inegável e óbvio. Por exemplo, um trabalhador é contratado como condutor para desempenhar o papel de eletricitista em atividades totalmente incompatíveis e de estranhos. Estas atividades requerem dois diferentes contratos de trabalho¹⁰³.

EMENTA: ACÚMULO DE FUNÇÃO. Há acúmulo de função quando o trabalhador, além das atribuições inerentes à função para qual fora contratado, é incumbido de outros afazeres alheios ao objeto do seu contrato, exercendo funções típicas de outros cargos, tal como evidenciado nos autos. (Processo:0000951-11.2013.5.03.0040 RO Data de Publicação: 26/06/2015. Órgão Julgador: Decima Turma Relator: Paulo Mauricio R. Pires Revisor: Deoclecia Amorelli Dias)¹⁰⁴

No ordenamento jurídico, não há previsão de acréscimo de custos adicionais para o acúmulo de quaisquer funções. Deve então ser entendido que o funcionário prestou todos e quaisquer serviços que atendam às suas condições pessoais, nos termos do artigo 456 da CLT, parágrafo único, salvo previsão contratual expressa e inequívoca em sentido contrário¹⁰⁵.

5.5.2 Rebaixamento

O oposto da promoção é a situação de rebaixamento, que se caracteriza pela degradação das funções dos empregados. Esse comportamento do

¹⁰³ Processo: 0000764-47.2014.5.03.0111 RO Data de Publicação: 22/06/2015

Disponibilização:19/06/2015 Fonte: DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 190. Órgão Julgador: Quinta Turma Relator: Oswaldo Tadeu B. Guedes Revisor: Manoel Barbosa da Silva.

¹⁰⁴ MANHABUSCO, José Carlos. **Jurisprudência - Acúmulo de Função**. Manhabusco. 21 de julho de 2019. Disponível em: <http://manhabusco.com.br/index.php/component/k2/item/2126-60jurisprudencia-acumulo-de-funcao>. Acesso em 11/09/2021.

¹⁰⁵ Processo:0001256-15.2013.5.03.0001 RO Data de Publicação: 08/06/2015. Órgão Julgador: Terceira Turma. Relator: Luis Felipe Lopes Boson Revisor: Milton V. Thibau de Almeida.

empregador, devido à injustiça e ilegalidade, tem produzido soluções de compensação em nível material e moral. Segue o posicionamento de Rodolfo Pamplona Filho, segundo o qual “perfeitamente cabível é a ação de reparação por danos morais ocorridos pela prática deste ato ilícito, pois coloca o empregado em uma situação vexatória, ridicularizando-o perante seus colegas de trabalho”. Nos temas a seguir, preste atenção em dois pontos: embora pareçam revelar degradação, não podem ser considerados regressão e reabilitação¹⁰⁶.

5.5.3 Reversão

Há indícios de que esta posição jurídica é razoável, ou seja, a partir do momento em que o empregado recebe o fideicomisso, ele sabe que se o empregador deixar de confiar nele ficará dispensado de funções adicionais e, portanto, retirará o bônus correspondente, esse ato está descrito, nos termos do parágrafo único do art. 468 da CLT, não é sequer uma alteração unilateral. Havia uma cláusula implícita que ditava a situação e criava o que mais tarde foi chamado de procedimento de reversão. Mesmo os funcionários garantidos pela estabilidade são adequados para reversões.

EMENTA: DIFERENÇA SALARIAL. ACÚMULO DE FUNÇÃO. O acúmulo de função gerador de diferenças remuneratórias é aquele que provoca um desequilíbrio entre os serviços exigidos do empregado e a contraprestação salarial inicialmente pactuada, levando ao enriquecimento sem causa do empregador, o que não se verificou nos autos. (Processo: 0001116-30.2014.5.03.0038 RO - Data de Publicação:18/06/2015. Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora. Relator: Convocado Jose Nilton Ferreira Pandelot. Revisor: Heriberto de Castro).¹⁰⁷

A simples execução de tarefas, diferentes ou menos complexas exercidas pelo trabalhador, no cumprimento das ordens dos empregadores, não é considerada “Acúmulo de Funções”, decorrente do “*jus variandi*” do patronal. Diante disso, o acúmulo de funções sobre acréscimo na remuneração do empregado, pode ser refletido, na atividade acumulada a outra função estranha e que comprometa o equilíbrio ou a correspondência no sinalagma do contrato de trabalho. (PJe:0010639-

¹⁰⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr,2002, p. 98.

¹⁰⁷ MANHABUSCO, José Carlos. **Jurisprudência - Acúmulo de Função**. Manhabusco. 21 de julho de 2019. Disponível em: <<http://manhabusco.com.br/index.php/component/k2/item/2126-60jurisprudencia-acumulo-de-funcao>>. Acesso em 10/09/2021.

58.2014.5.03.0073 (RO) Órgão Julgador: Sétima Turma. Relator: Fernando Luiz G. Rios Neto).

EMENTA: ACÚMULO DE FUNÇÕES - CARACTERIZAÇÃO - ADICIONAL DEVIDO. Para fazer jus às diferenças salariais decorrentes do acúmulo de funções, deve o Autor comprovar que exerceu habitualmente atividades incompatíveis com a função para a qual foi contratado, sendo esta a hipótese dos autos. Assim, há de ser mantida a decisão de origem que julgou procedente o pedido formulado a tal título. (Processo: 0001277-41.2012.5.03.0028 RO Data de Publicação: 08/05/2015. Órgão Julgador: Oitava Turma Relator: Convocado Carlos Roberto Barbosa Revisor: Sercio da Silva Pecanha).¹⁰⁸

Apesar de não poder sustentar o direito de manutenção do trabalhador, no desempenho de sua função adicional, isso, até o surgimento da Lei n. 13.467/2017, em nome da estabilidade econômica, no direito de integração a seu salário da gratificação pelo exercício da função adicional. Assim, desde que tal gratificação venha sendo outorgada por dez ou mais anos e sem um motivo real, o empregado tenha sido revertido a seu cargo efetivo. Esse é o entendimento do TST, expandido por meio da Súmula 372, I, 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”.

¹⁰⁸ MANHABUSCO, José Carlos. **Jurisprudência - Acúmulo de Função**. Manhabusco. 21 de julho de 2019. Disponível em: <<http://manhabusco.com.br/index.php/component/k2/item/2126-60jurisprudencia-acumulo-de-funcao>>. Acesso em 10/09/2021.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho trouxe os conceitos da Intensificação do Trabalho, Acúmulo de Função e Desvio de Função, de uma maneira clara, trazendo artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, com foco principal na dignidade da pessoa humana. Para tanto, teve um breve contexto histórico do surgimento das Leis previstas na Constituição Federal. Uma vez que surge a necessidade diante da violação dos princípios básicos inerentes aos trabalhadores.

Com a Revolução Industrial veio a busca por melhorias da qualidade de vida dos trabalhadores, melhorias nas condições de trabalho, de salário, da saúde, e Direitos que antes não eram previstos.

Também, trouxe o conceito de Contrato de Trabalho frente ao desvio e acúmulo de função, abordando, os trabalhadores, como a classe menor economicamente, trazendo os princípios defensores da dignidade desses trabalhadores enquanto em seus ambientes de trabalho. Veja-se, que teve um foco maior no princípio da Dignidade da Pessoa Humana, sendo a base e estrutura para todos os outros princípios.

As Leis trabalhistas mudam constantemente, e o foco principal do trabalho é garantir o bem-estar dos trabalhadores e trazer benefícios, já que o desenvolvimento da sociedade e toda base que sustenta é graças a mão de obra que cresce constantemente, e são os trabalhadores que fazem a sociedade se desenvolver cada vez mais rápido.

Por fim, o Direito do Trabalho está descrito no ordenamento jurídico constitucional para fazer com que aconteça todas as prerrogativas que existem quanto a proteção dos trabalhadores, junto com o equilíbrio das relações e todo aspecto colocando por primeiro, como principal a harmonização do meio ambiente de trabalho. A dignidade da pessoa humana é o maior segmento em questão, diante dos meios legítimos para alcançar o respeito do trabalhador, assim, será válido que o Direito do Trabalho alcance suas premissas mais fundamentais, a ferramenta de justiça social e efetivação dos Direitos Humanos dos trabalhadores, quanto a Dignidade da Pessoa Humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADIn 639, Rel. Min. Joaquim Barbosa, DJ, 21-10-2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do Direito do Trabalho**. Tradução Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2013.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. São Paulo: Saraiva 2012.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 DE Janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 19 Maio. 2021.

BRUM, Argemiro J. **O Desenvolvimento Econômico Brasileiro**. Rio de Janeiro: Vozes, 1984.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2014.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Planalto, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15, junho de 2021.

COSTA, Elder Lisbôa Ferreira da. **História do Direito: de Roma à história do povo hebreu muçulmano: a evolução do direito antigo à compreensão do pensamento jurídico contemporâneo** / Elder Lisbôa Ferreira da Costa. – Belém: Unama, 2007.

COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. 2009.

DAL ROSSO, S. Mais Trabalho. **A intensidade do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEAN, Warren. **A industrialização de São Paulo**. 3 ed. São Paulo: Difel, 1971.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Planalto, 1943. Disponível em : <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 junho de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019.

DINIZ, Célia Regina. **Metodologia científica** / Célia Regina Diniz; Iolanda Barbosa da Silva. – Campina Grande; Natal: UEPB/UFRN - EDUEP, 2008.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais.** 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

EMPLOYER, RH. **Desvio de função: o que é e quais as consequências?** Disponível em: <https://www.employer.com.br/blog/desvio-de-funcao-o-que-e-e-quais-as-consequencias>. Acesso em: 17 jun. 2021.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **Poder Diretivo, Alterações Contratuais e Eficácia Horizontal dos Direitos Humanos no âmbito das relações de trabalho.** In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito Individual do Trabalho: curso de revisão e atualização.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GANCHO, Cândida Vilares. TOLEDO, Vera Vilhena. **Sua majestade: o café.** São Paulo: Moderna, 1992.

Guia de cálculos trabalhistas [recurso eletrônico] : entenda e esteja em Compliance com o eSocial e a Fiscalização. editorial Equipe Técnica IOB. São Paulo : IOB, 2020. 1867 Kb ; PDF

In DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Acúmulo e desvio funcional. Há amparo legal para deferir a indenização equivalente ao prejuízo?** Revista O Trabalho, n. 143, jan. 2009.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de direito do trabalho:** direito individual e direito coletivo do trabalho. 4. ed. Salvador: Editora Podivm, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MACHADO, Costa. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo.** São Paulo: Manole, 2017.

MALLET, Estevão. Notas sobre a interpretação do contrato de trabalho. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e justiça social:** um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013.

MANHABUSCO, José Carlos. **Jurisprudência - Acúmulo de Função**. Manhabusco. 21 de julho de 2019. Disponível em: <http://manhabusco.com.br/index.php/component/k2/item/2126-60jurisprudencia-acumulo-de-funcao>. Acesso em 10/09/2021.

MARCONDES FILHO, Alexandre. **Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho**. In: CLT-LTr 2009. 36. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MARINO, Paulo Henrique Bertacini. **Dano moral por desvio e acúmulo de funções: a dificuldade de caracterização como impeditivo da efetiva proteção da dignidade da pessoa humana**: orientador: Lafayette Pozzoli. Marília, SP: [s.n.], 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PÉCORA, Vitor. **Definição, requisitos, diferenças com equiparação salarial, efeitos do desvio de função**. Disponível em: <https://vitorpecora.jusbrasil.com.br/artigos/187653256/desvio-de-funcao>. Acesso em: 17 jun. 2021.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado; Coordenador Pedro Lenza**. – 5. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

RUSSOMANO, Mozart Vitor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na**

formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. Revista de Gestão USP. 2007.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira, RAGAZZI, José Luiz. **Direito fundamental à saúde: um enfoque histórico evolutivo.** In: SIQUEIRA, Dirceu Pereira; GÖTTEMS, Claudinei J. (Org.). **Direitos Fundamentais: da normatização à efetividade nos 20 anos de Constituição Brasileira.** Birigui: Boreal, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. SUSSEKIND, Arnaldo, et. al. **Instituições de direito do trabalho.** São Paulo: Manole, 2010.

UNICEF: para cada criança. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 11, outubro de 2021.

ZANGRANDO, Carlos. **Princípios jurídicos do Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.