



Faculdade Dom Adelio Tomasin - FADAT
Curso de Graduação em Direito

JOSÉ CHARLES MARQUES LIANDRO

**DESVIO DE FUNÇÃO: IMPACTOS NA DIGNIDADE E NA
REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR**

Quixadá, Ceará,

2024

JOSÉ CHARLES MARQUES LIANDRO

**DESVIO DE FUNÇÃO: IMPACTOS NA DIGNIDADE E NA
REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR**

Projeto de pesquisa apresentado como requisito para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II e conclusão do curso de Direito da faculdade Dom Adélio Tomasin - FADAT.

Professora orientadora: Prof^a.Ma. Cinthia Meneses Maia

Quixadá, Ceará,

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
FADAT - Educação Superior
Biblioteca Francisca Alexandre Gomes (Dona Mocinha)

LI150

Liandro, José Charles Marques

Desvio de função: impactos na dignidade e na remuneração do trabalhador / José Charles Marques Liandro. –
2024.

48 f. :

Ilustrações: Não possui.

TCC-Graduação – FADAT - Educação Superior. - Curso de Direito.

Orientação: Mestre(a) Cinthia Meneses Maia.

Palavras-chave: Desvio de função, Dignidade do trabalhador, Poder judiciário, Direitos trabalhistas,
Sindicatos.

CDD 740

**TRANSCRIÇÃO DA ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
(TCC) EM DIREITO DA FACULDADE DOM ADÉLIO TOMASIN - FADAT**

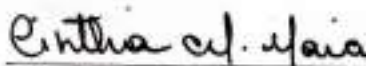
Às 17h30min do dia 4 de dezembro de 2024, no Campus da Faculdade Dom Adélio Tomasin - FADAT, compareceu para a defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso, requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharelado em DIREITO, o aluno, JOSÉ CHARLES MARQUES LIANDRO, tendo como título "DESVIO DE FUNÇÃO: IMPACTOS NA DIGNIDADE E NA REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR". Constituiu a Banca Examinadora a Professora Ma. CINTHIA MENESES MAIA (Orientadora), a Professora Ma. JACKELINE RIBEIRO E SOUSA (Examinadora) e o Professor Esp. VICENTE DE PAULO DA SILVA SOUSA (Examinador). Após avaliação e deliberação, a banca considerou o trabalho aprovado com nota final 10.

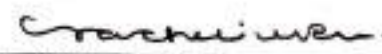
Eu, Professora Ma. CINTHIA MENESES MAIA (Orientadora), lavrei a presente ata que segue assinada por mim e pelos demais membros da Banca Examinadora.

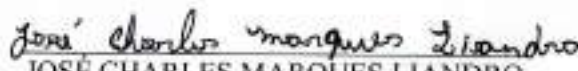
Observações: _____

Assinaturas:

Membros da Banca Examinadora e Acadêmico.


Profa Ma. CINTHIA MAIA MENESES
Orientadora


Profa Ma. JACKELINE RIBEIRO E SOUSA
Examinadora


JOSÉ CHARLES MARQUES LIANDRO
Acadêmico


Prof. Esp. VICENTE DE PAULO DA S. SOUSA
Examinador

DECLARAÇÃO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

A Faculdade Dom Adelio Tomasin - FADAT, na representação do Curso de DIREITO e seus docentes, declaram isenção de responsabilidade por produções incompatíveis com as normas metodológicas e científicas, bem como obras com similaridades parciais, totais ou conceituais; sendo de responsabilidade do aluno a produção e qualidade de produção, bem como veracidade, verossimilhança e confiabilidade dos dados apresentados no trabalho.

Documento assinado digitalmente
 JOSE CHARLES MARQUES LIANDRO
Data: 19/12/2024 23:28:42-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

José Charles Marques Liandro
Acadêmico

CINTHIA MENESES
MAIA:02365735355

Assinado de forma digital por
CINTHIA MENESES MAIA
Data: 2024.12.20 10:49:09
-03'00'

Profa. Ma. Cinthia Meneses Maia
Orientadora

Documento assinado digitalmente
 WALTER MOURA DO CARMO
Data: 19/12/2024 22:34:18-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo
Professor da Disciplina

FRANCISCO DAS
CHAGAS DA
SILVA:64379825353

Assinado de forma digital por
FRANCISCO DAS CHAGAS DA
SILVA:64379825353
Data: 2024.12.20 10:49:09
-03'00'

Francisco das Chagas da Silva
Coordenador de Curso

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, que me deu forças e sabedoria para superar cada desafio enfrentado ao longo dessa jornada acadêmica.

Aos meus pais, Antônia e Crealdo, por seu amor incondicional, cuidados incentivo e pelos valores que sempre me transmitiram. Vocês são minha maior inspiração e fonte de motivação para enfrentar as adversidades diárias

Aos meus avós, que foram fundamentais para o início da minha educação. Seu carinho e dedicação nas primeiras etapas da minha vida foram essenciais para meu crescimento como cidadão no meio social e foram partes importantes que eu pudesse trilhar este caminho.

In memoriam, aos meus avôs Fernandes Leandro e João, que foram exemplos de caráter e dedicação para com a família. Seus ensinamentos e valores permanecerão sempre vivos em minha memória e em minha trajetória, sempre guardarei com carinho tudo que dedicaram a minha vida.

À minha orientadora, Prof.^a Ma. Cinthia Meneses Maia que sempre se prontificou a me ajudar tanto no TCC quanto nas etapas da vida acadêmica. Sua paciência, apoio e orientação foram indispensáveis para o melhor aproveitamento do meu aprendizado

À minha namorada, Thaissa, pelo amor, paciência e apoio incondicional durante toda essa jornada. Sua presença foi fundamental nos momentos de adversidade e sua confiança em mim foi uma fonte inesgotável de motivação para que apesar de todas as adversidades eu pudesse me superar cada dia.

Ao meu irmão Chagas, que sempre acreditou na minha capacidade de conquistar meus objetivos. Sua confiança e incentivo foram essenciais para que eu nunca desistisse dos meus sonhos.

E, por fim, a todos os amigos e colegas de curso, que compartilharam momentos inesquecíveis, e ao corpo docente da FADAT, por contribuírem para minha formação pessoal e profissional.

RESUMO

O presente trabalho busca demonstrar de forma clara e objetiva as problemáticas enfrentadas pelos obreiros submetidos ao desvio de função, de modo que se tem como pergunta de partida: “Quais são as principais consequências do desvio de função para a dignidade e remuneração dos trabalhadores?”, questiona-se ainda: “De que forma os sindicatos e a justiça do trabalho podem atuar para combater essa prática?”. Assim, o escrito é dividido em introdução, três capítulos com seus subtópicos correspondentes, considerações finais e referências. Para a melhor compreensão do assunto serão apresentados referenciais históricos e os principais aspectos jurídicos norteadores da pesquisa. De forma específica o foco basilar da presente monografia será demonstrar como o desvio de função pode afetar tanto a remuneração como a dignidade do trabalhador. Como metodologia de trabalho será aplicada pesquisa bibliográfica e uma análise descritiva, dessa forma para embasar o presente estudo de serão utilizadas tanto obras literárias de doutrinadores renomados no meio jurídico como também será feito o uso de artigos científicos e similares, ferramentas relevantes ao desenvolvimento e apresentação do assunto tratado. Será discutido de forma aprofundada sobre como os sindicatos e o poder judiciário vêm atuando para promover as garantias aos trabalhadores bem como as possíveis ações a serem tomadas para que continue havendo evoluções constantes. O tema se justifica pela necessidade social de se discutir e procurar meios para o melhor enfrentamento à violação aos direitos trabalhistas.

Palavras-chaves: Desvio de função. Dignidade do trabalhador. Poder judiciário. Direitos trabalhistas. Sindicatos

ABSTRACT

This paper seeks to demonstrate in a clear and objective manner the problems faced by workers subjected to job deviation, so that the starting question is: "What are the main consequences of job deviation for the dignity and remuneration of workers?", and the question is also: "How can unions and labor justice act to combat this practice?". Thus, the paper is divided into an introduction, three chapters with their corresponding subtopics, final considerations and references. In order to better understand the subject, historical references and the main legal aspects guiding the research will be presented. Specifically, the basic focus of this monograph will be to demonstrate how job deviation can affect both the remuneration and the dignity of workers. As a work methodology, bibliographic research and descriptive analysis will be applied, thus, to support this study, both literary works by renowned legal scholars will be used, as well as scientific articles and similar tools, relevant to the development and presentation of the subject treated. There will be an in-depth discussion on how unions and the judiciary have been working to promote guarantees for workers, as well as possible actions to be taken to ensure continued progress. The topic is justified by the social need to discuss and seek ways to better address violations of labor rights.

Keywords: Function deviation. Dignity of the worker. Judicial power. Labor rights. Unions

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. DIREITOS FUNDAMENTAIS E GARANTIAS AOS TRABALHADORES	12
1.1 Direitos fundamentais no Brasil e a Constituição Federal de 1988	15
1.1.1 <i>Direito social ao trabalho na Constituição Federal de 1988.....</i>	<i>17</i>
1.2 Breve histórico sobre os direitos trabalhistas	19
1.3 Garantias dos trabalhadores perante a consolidação das leis do trabalho.....	21
1.3.1 <i>Convenções e acordos coletivos de trabalho como garantia aos trabalhadores</i>	<i>23</i>
2. DESVIO DE FUNÇÃO E SEUS EFEITOS	26
2.1 Violação ao Direito à igualdade Salarial	27
2.2 Violação ao Princípio da Proteção	28
2.3 Impactos na Dignidade do Trabalhador	29
2.4 Consequências Psicológicas ao Trabalhador	30
2.5 Insuficiência Salarial	32
3. MEDIDAS DE PROTEÇÃO E O PAPEL DOS SINDICATOS	33
3.1 Atuação Judicial no Combate ao Desvio de Função	33
3.2 Papel dos Sindicatos no Combate à Violação de Direitos	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41

INTRODUÇÃO

O desvio de função, prática bastante comum nas relações de trabalho da sociedade brasileira, ocorrendo a partir do momento no qual um empregado é contratado com a atribuição de exercer determinada função, porém ele acaba não a desempenhando em seu dia a dia, mas sim sendo designado para funções diversas às contratuais. Esta situação vai de encontro a várias garantias trabalhistas que são consolidadas de forma prática e objetiva na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal de 1988, as quais serão analisadas no primeiro capítulo.

Mesmo com a existência das garantias legais e os diversos princípios que resguardam os trabalhadores garantindo a proteção ao empregado e o respeito à dignidade do trabalhador, muitos colaboradores ainda são submetidos ao desvio de função na prática de suas atividades laborais. Intimidados pelo medo do desemprego, pela falta de conhecimento sobre seus direitos e pela ausência de intervenções judiciais e sindicais efetivas, grande parte dos trabalhadores optam por aceitar de forma passiva a realização de tarefas que são diversas daquelas para as quais foi contratado. Como consequência disto o respeito as normas de proteção ao trabalho bem como a garantia de tratamento igualitário e a atividade das entidades de proteção ao trabalhador podem vir a entrar em descrédito.

Referente às questões financeiras faz-se necessário pontuar que o desvio de função pode causar não apenas repercussões específicas de forma individual, mas também pode influenciar em aspectos coletivos. A falta de pagamento adequado a quem executa determinadas atividades pode desestimular a busca de qualificação profissional e causar evasão de mão de obra de determinadas categorias. Tal fenômeno pode fazer com que categorias não valorizadas em virtude do desvio de função venham a sofrer com a falta de condições dignas de convivência social e familiar.

Outro aspecto bastante relevante são os impactos na dignidade do trabalhador, pois é notório que o exercício profissional de função qualificada faz jus à justa compensação financeira. Os valores sociais do trabalho e da livre

iniciativa são garantias constitucionais que fundamentam a república federativa do Brasil, de modo que o legislador ainda no ano de 1988 já teve o cuidado em buscar proteger a dignidade do trabalhador, como visto no artigo 170 da Carta Magna. Com a ocorrência de violações aos seus direitos, os trabalhadores acabam enfrentando problemas financeiros, se desmotivando ou até desenvolvendo problemas psicológicos.

De forma bastante atuante, os sindicatos se consolidam como sendo um dos principais aliados dos trabalhadores frente as adversidades contratuais. Com atuação prática na representação dos direitos das categorias profissionais estas entidades garantem aos trabalhadores um pouco mais de respeito e dignidade. Apesar de toda a relevância da atuação sindical estas instituições necessitam evoluir e serem incentivadas ainda mais para que seja possível a plena concretização dos direitos trabalhistas e combate ao desvio de função.

A Justiça do Trabalho também tem uma função essencial no combate ao desvio de função, pois, através do *jus postulandi* previsto no artigo 791 da CLT garante o acesso à justiça do trabalho aos cidadãos sem a presença de advogado. Muitos trabalhadores ao buscarem o poder judiciário conseguem reverter a situação, dessa forma reconhecendo as condições de trabalho de fato e obrigando os empregadores a compensarem os danos sofridos. Isso inclui o pagamento das diferenças salariais e em alguns casos indenizações por danos morais. No entanto, os trabalhadores (reclamantes) ainda enfrentam desafios ao acionar a Justiça do Trabalho, como a morosidade de alguns processos judiciais e, certas vezes, até mesmo a falta de informações claras acerca de seus direitos materiais e processuais.

O presente escrito tem como objetivo discutir sobre como o desvio de função tem influenciado na vida dos trabalhadores bem como quais seriam as formas de evitar a ocorrência destas situações. Para que seja possível analisar e compreender de forma mais clara torna-se necessário fazer uma observação dos elementos fáticos do desvio de função, dos aspectos legais, da atuação judicial e sindical.

A metodologia utilizada é composta pela pesquisa bibliográfica e uma análise descritiva. A primeira envolve a seleção criteriosa de doutrinas

jurídicas, artigos acadêmicos, legislações e jurisprudências que abordam o desvio de função, seus impactos e as garantias legais. Já a análise descritiva permitirá examinar e interpretar criticamente as informações coletadas, destacando os aspectos legais e sociais envolvidos. A utilização deste método é importante para que seja possível fortalecer a argumentação e garantir a robustez da pesquisa ao proporcionar uma visão ampla e fundamentada sobre a temática abordada.

As perguntas que direcionam esse trabalho são as seguintes: “Quais são as principais consequências do desvio de função para a dignidade e remuneração dos trabalhadores? De qual forma os sindicatos e a justiça do trabalho podem vir a atuar para combater essa prática?” Partindo destas indagações, faz-se necessário realizar uma análise de como esse fenômeno social trabalhista vem afetando os direitos dos trabalhadores e quais são as alternativas para que seja possível evitar e combater esta prática.

O estudo a ser apresentado se justifica por conta da constante observância de violações aos direitos trabalhista, fato que não deve ser aceito atualmente em virtude da necessidade de a sociedade e o estado garantirem isonomia e respeito a todos os cidadãos. Debater este assunto é importante pois os direitos trabalhistas são conquistas oriundas de muitas adversidades sofridas e lutas travadas pela classe trabalhadora.

1 DIREITOS FUNDAMENTAIS E GARANTIAS AOS TRABALHADORES

O surgimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores decorre de um processo histórico ao qual ao longo do tempo foi se consolidando o ideal de proteção estatal ao cidadão comum, especialmente, aos empregados.

Seguindo essa ideia, é importante trazer a ideia de Hobbes (2014) que em sua obra “Leviatã” explana que o surgimento do estado aconteceu em virtude da necessidade de paz e desenvolvimento de determinada sociedade, assim surgindo pactos que criavam obrigações e proibições. Esclarece ainda que de nada serviriam as leis se não houvesse o poder coercitivo do estado para sua observância e cobrança. Nesse sentido, faz-se necessário acrescentar que:

A liberdade, a respeito da qual existem honrosas referências nas obras de história e filosofia da antiga Grécia e do Império Romano e, também, nos escritos e discursos daqueles que receberam dessas fontes todo o seu saber em matéria de política, não é a liberdade particular de um homem, mas a liberdade de um estado (Hobbes, 2014, p173 e 174)

Nesse momento inicial o Estado garantia o mínimo aos seus cidadãos e tinha como principal objetivo a manutenção do estado e o fortalecimento do poder soberano assim existindo leis que vinham a garantir as obrigações dos súditos perante o poder soberano.

Grotius (2004), em sua obra clássica “*De iure belli ac pacis*” introduziu a ideia de que os direitos humanos são universais e baseados na igualdade essencial inerente a todos os indivíduos. Dessa forma o os direitos humanos existiriam para garantir os direitos de todos, bastando apenas ser humano para que fizesse jus aos direitos que teriam valor e proteção igual para qualquer pessoa.

Este conceito consolidou uma modificação significativa no pensamento jurídico e político, destacando a importância dos direitos inerentes a cada pessoa, independentemente de sua posição social, nacionalidade ou credo. Foi um dos alicerces para o desenvolvimento da teoria dos direitos humanos

existente atualmente, pois, garantia que os direitos inerentes às pessoas eram naturais e não podiam ser revogados ou suprimidos pelo estado nem por qualquer de seus agentes.

De acordo com os ensinamentos de Chadid (2015) durante os séculos XVI a XVIII os ideais de liberdade e igualdade propostas por pensadores como Grotius não eram bem aceitas pelos monarcas da época. Isto porque eles agiam de forma autocrática, tratando o povo como uma massa e negando-lhes liberdades tanto quanto possível. Isso permitia um controle pleno por parte do soberano, muitas vezes mantido pelo terror.

Maquiavel (2010), em sua obra "O Príncipe" defendia que o soberano poderia fazer tudo necessário para manter e expandir seu poder, inclusive através da conquista pela força e da renovação de leis antigas. Para Maquiavel, "os fins justificam os meios", o que significava que o direito poderia ter requisitos mínimos de conteúdo, desde que servisse aos propósitos do governante. Essa visão contrastava fortemente com a ideia de direitos universais e igualdade essencial da pessoa defendida por Grotius.

Cada geração de direitos reflete uma dessas conquistas alcançadas pela humanidade, tendo como inspiração os revolucionários franceses de 1789. Os direitos fundamentais de primeira geração, voltados para os direitos individuais e políticos, estão ligados ao ideal de liberdade. Já os de segunda geração, composta pelos direitos sociais, econômicos e culturais, buscam realizar o ideal de igualdade. Por fim, os direitos de terceira geração, que abrangem grupos e interesses coletivos, estão relacionados ao conceito de fraternidade (Pinho, 2020).

De acordo com os ensinamentos de Fonte (2021) inicialmente, o Estado desempenhava um papel limitado, concentrando-se na garantia da segurança de seus cidadãos contra ameaças internas e, especialmente, externas. Para realizar essa importante função, ele cobrava tributos. Este período inicial está associado às revoluções burguesas do século XVIII, notavelmente a Revolução Francesa e a Independência dos Estados Unidos, marco da fundação do Estado de Direito com uma inclinação liberal. Partindo desse ponto o estado

passa a criar limitações ao próprio poder perante a população, nesse ponto podemos notar o surgimento dos direitos de primeira dimensão.

Em relação a evolução dos direitos fundamentais se torna importante mencionar o estado de bem estar social criado na década de 1880, na Alemanha, como alternativa ao liberalismo económico e ao socialismo. Os princípios do Estado de bem-estar social estabelecem que todo indivíduo tem direito, desde seu nascimento até sua morte, a um conjunto de bens e serviços essenciais. A garantia desses direitos pode ser fornecida diretamente pelo Estado ou indiretamente através de sua capacidade de regulamentação sobre a sociedade civil. Esses direitos são conhecidos como prestações positivas ou direitos de segunda dimensão.

Conforme Lenza (2023), A consolidação dos direitos de segunda geração foi marcada por documentos importantes, como Constituição do México de 1917 e a de Weimar de 1919, marcos históricos no constitucionalismo moderno e que vieram a influenciara profundamente na criação da Constituição Federal brasileira de 1934.

O Estado veio a evoluir passando a existir não mais apenas a figura mínima do estado abstencionista. Foi colocado em prática o modelo do estado social de direito, muito mais protecionista e abrangente que estabeleceu divisões entre o direito público e direito privado prestando-se a promover então a defesa dos direitos sociais. Esses direitos, representados principalmente pelas normas de direito do trabalho e de direito previdenciário, refletem um Estado que não vem apenas para regulamentar, mas também intervém ativamente para garantir a justiça social. Sendo reconhecido como prestacionista ou intervencionista o estado assume a responsabilidade de promover o bem-estar social. Esses novos direitos, conhecidos como de segunda geração ou dimensão, apareceram pela primeira vez na Constituição brasileira de 1934, tendo como contexto histórico a Revolução Industrial (Lenza, 2023).

Após os direitos de segunda dimensão surgiram os direitos de terceira dimensão que vieram para concretizar o ideal de estado almejado na revolução francesa, conforme exposto abaixo:

A terceira geração corresponde aos direitos de fraternidade ou de solidariedade. Ao lado dos tradicionais interesses individuais e sociais, o Estado passou a proteger outras modalidades de direito. São novos direitos, decorrentes de uma sociedade de massas, surgida em razão dos processos de industrialização e urbanização, em que os conflitos sociais não mais eram adequadamente resolvidos dentro da antiga tutela jurídica voltada somente para a proteção de direitos individuais. Paulo Bonavides entende que esses direitos têm por destinatário o próprio gênero humano e aponta cinco exemplos de direitos de fraternidade: ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente, sobre o patrimônio comum da humanidade e o direito de comunicação. Diversos outros direitos de terceira geração podem ser acrescidos a essa relação, como a proteção ao consumidor, à infância e à juventude, ao idoso, ao deficiente físico, à saúde e à educação pública. A atual Constituição brasileira, ao tratar da proteção de interesses difusos e coletivos, foi a primeira a inserir em seu texto a tutela desses novos direitos. (Pinho, 2020, p.179)

Conforme é mostrado na obra de Lenza (2023) o termo mais adequado a ser usado, e que também é defendido pela doutrina mais atual, é o termo dimensão. Justificando-se pelo fato de que quando usado o termo geração pode trazer a ideia de algo desatualizado ou ultrapassado quando se refere em gerações anteriores. Quando usado o termo dimensão fica mais evidenciado que as conquistas de uma dimensão de direitos não têm o condão de abandonar as conquistas de outra.

Dessa forma, objetivando estreitar a pesquisa, no próximo tópico será analisado especificamente a evolução dos direitos fundamentais no Brasil e a Constituição Federal de 1988.

1.1 Direitos fundamentais no Brasil e a Constituição Federal de 1988

O desenvolvimento do direito no Brasil possui uma trajetória rica e complexa, que não só acompanha as alterações legislativas e judiciárias, mas também reflete as mudanças sociais, econômicas e políticas vividas pelo país ao longo dos séculos.

De acordo a lição de Cabral (2011), durante o período colonial, o sistema jurídico no Brasil era amplamente moldado pelas leis portuguesas e pela legislação imposta pela Coroa Portuguesa, sendo respaldado pela dominação portuguesa. Nesse período, as Cartas Régias eram decretos emitidos pela Coroa Portuguesa que regulamentavam questões legais no Brasil colonial.

Esses documentos definiam normas para a estruturação da administração colonial e para tratar de assuntos jurídicos específicos.

Já as Ordenações Filipinas constituíam-se em um importante código legal que vigorava no Brasil colonial. Elas eram uma de compilação de leis portuguesas que serviu como base para a aplicação do direito local e guiou a jurisprudência da época.

Após a declaração da independência surgiu o primeiro marco da criação do direito brasileiro, a constituição federal de 1824 surgiu ainda como ferramenta que vinha a continuar trazendo privilégios para a nobreza:

A Constituição Imperial de 1824 não trouxe previsão de controle de constitucionalidade. Isso porque, não estando o Monarca submetido ao Poder Legislativo ou Judiciário, verificava-se uma supremacia do Poder Moderador. Com isso, não havia espaço para se pensar numa eventual competência do Poder Judiciário de apreciar os atos praticados pelo soberano, bem como aqueles emanados do Poder Legislativo. Ao contrário, consagrava-se o princípio da soberania do Parlamento – por influência do direito inglês e francês –, já que somente o Poder Legislativo era capaz de decifrar o sentido da norma. (Filho, Araújo e Siqueira, 2016, p.84)

A constituição supracitada trazia poucas garantias e muitas restrições à população comum. Previa apenas o catolicismo como religião oficial do império e as outras, apesar de serem permitidas, teriam que ser praticadas em caráter privado. O voto era censitário, restringido a homens com renda mínima, excluindo-se assim uma grande parte da população, como mulheres, escravizados e analfabetos.

Posteriormente tiveram outras constituições que para não precisar se aprofundar sobre cada uma delas é possível em consonância com os ensinamentos de Pinho (2020) classificá-las em dois grupos quanto a sua origem:

a) Populares, democráticas, promulgadas ou votadas, que foram criadas por um órgão constituinte composto por representantes eleitos de forma legítima pelo povo, podendo ser citadas como exemplos as seguintes constituições brasileiras de 1891, 1934, 1946 e 1988.

b) Outorgadas e redigidas que foram elaboradas sem a participação de representantes eleitos diretamente pelo povo, sendo impostas pelo governante,

podendo ser citadas como exemplos, as Constituições brasileiras de 1824, 1937, 1967 e 1969, outorgadas, respectivamente, pelo Imperador Dom Pedro I, por Getúlio Vargas, pelo regime militar de 1967 e por uma Junta Militar em 1969.

Chegando aos dias atuais, o Brasil se encontra regido pela Constituição Federal de 1988 que foi chamada de "Constituição Cidadã" pelo presidente da Assembleia Constituinte devido ao seu papel central na redemocratização do Brasil. Ela consolidou como cláusula pétrea o voto direto, secreto, universal e periódico, além de dar ênfase aos direitos fundamentais, que foram amplamente ampliados e protegidos em seu texto (Martins, S., 2023).

Segundo Martins (2023), a Constituição de 1988 trouxe inovações significativas, especialmente no que diz respeito aos direitos fundamentais. Ela foi a primeira a colocar esses direitos no início do texto constitucional, destacando sua importância. Além disso, ampliou substancialmente esses direitos, proibindo a tortura e a censura, além de criar instrumentos jurídicos como o habeas data e o mandado de injunção. Também foi pioneira ao incluir um capítulo exclusivo para os direitos sociais, garantindo direitos como saúde, educação e segurança, além de estender a proteção aos direitos dos trabalhadores e assegurar maior efetividade aos direitos políticos, como o voto direto e universal, incluindo o direito de voto para analfabetos.

Acerca da Constituição de 1988 é importante avultar ainda que ela trouxe um especial destaque aos direitos trabalhistas ao longo de seu artigo 7º. Desse modo, será analisado no próximo tópico o direito social ao trabalho na Constituição Federal de 1988.

1.1.1 *Direito social ao trabalho na Constituição Federal de 1988*

Preliminarmente faz-se necessário definir de forma clara que os direitos sociais, assim como ensina Tavares (2023), são classificados como de segunda dimensão, pois são aqueles que demandam do Estado uma ação proativa, exigindo uma postura ativa na promoção da igualdade social para os mais necessitados. Por essa razão, são igualmente chamados de direitos de prestação ou direitos prestacionais.

A educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma da Constituição (art. 6º). Esses direitos, embora sejam apontados num dos capítulos do Título II, que traz os direitos e garantias fundamentais, vêm disciplinados no Título VII – Da ordem social.

Os direitos sociais em virtude de sua amplitude podem ser divididos em algumas classificações para que dessa forma seja possível analisá-los de forma específica, assim tornando-se possível a interpretação precisa e compatível com o caso concreto. Tavares (2023, p.1569 e 1570) com o intuito de trazer mais clareza ao estudo dos direitos sociais trouxe as seguintes classificações:

Diversas são as espécies de direitos sociais. É preciso, contudo, agrupar os direitos sociais em algumas categorias: 1ª) os direitos sociais dos trabalhadores; 2ª) os direitos sociais da seguridade social; 3ª) os direitos sociais de natureza econômica; 4ª) os direitos sociais da cultura; 5ª) os de segurança.

Os direitos sociais dos trabalhadores podem ser classificados em: 1º) direitos sociais individuais do trabalhador; 2º) direitos sociais coletivos do trabalhador¹⁵⁵¹.

Os direitos sociais da seguridade social compreendem: 1º) direito à saúde; 2º) direito à assistência social; 3º) direito à previdência social.

Os direitos sociais de natureza econômica envolvem todas as prestações positivas do Estado voltadas: 1º) à busca do pleno emprego; 2º) à redução das desigualdades sociais e regionais; 3º) à erradicação da pobreza e da marginalização; 4º) à defesa do consumidor e da concorrência.

Os direitos sociais da cultura englobam: 1º) direito à educação; 2º) direito à cultura propriamente dita.

O respeito aos direitos dos trabalhadores é uma importante forma de proteger os cidadãos, assim sendo possível garantir a todos uma vida digna. O Estado tem a responsabilidade de promover uma política econômica que evite a recessão, sendo que, entre os princípios da ordem econômica, destaca-se a busca pelo pleno emprego nos termos do art. 170, VIII da constituição federal de 1988. Ainda de acordo com o Constituição, mais precisamente expresso em seu art.1º, IV, constitui-se como um dos fundamentos da República federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Brasil, 1988).

A Constituição Federal Brasileira tem um cuidado todo especial ao arrolar no art. 7º os direitos sociais dos trabalhadores de forma exemplificativa, assim deixando margem para que outros direitos sejam conquistados e positivados na legislação. Em sua redação o artigo 7º estabelece que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. (Brasil, 1988, cap. II, art. 7º, *caput*).

A simples leitura deste trecho permite concluir que a própria Constituição introduziu uma cláusula aberta, ao possibilitar a inclusão de novos direitos, desde que tenham como objetivo a melhoria da condição social do trabalhador, demonstrando, assim, que se trata de uma lista exemplificativa dos direitos sociais dos trabalhadores (Vasconcelos, 2022).

1.2 Breve histórico sobre os direitos trabalhistas

A falta de legislação trabalhista é uma característica evidente da sociedade do período pré-industrial. Naquela época, os trabalhadores vendiam sua mão de obra sem ter qualquer apoio do estado ou da lei. Eles apenas recebiam pelo que era produzido, dessa forma não ganhando pagamento nos dias de folga ou nos dias em que não fosse ao trabalho por motivo de doença ou por qualquer razão que justificasse a ausência ao labor.

Os empregados eram submetidos ao regime hierárquico de modo que os de cargo de chefia vinham, em virtude de ordens dos proprietários das empresas, a pressionar a classe subalterna a cumprir extensa carga horária e em diversas vezes sob pressão de metas exageradas.

No Direito Romano, o contrato conhecido como *locatio conductio* incluía três modalidades: locação de bens (*locatio rei*), prestação de serviços (*locatio operarum*), e empreitada (*locatio operis*). Embora as duas últimas envolvessem trabalho livre, eram pouco comuns na sociedade pré-industrial, onde predominava o trabalho escravo na Antiguidade e o servil na Idade Média.

De acordo com as explicações de Junior (2019), no feudalismo predominava a exploração do trabalho dos camponeses que basicamente

trabalhavam para gerar riqueza aos senhores feudais. Sendo estes labutadores compelidos a darem parte da produção, trabalhar alguns dias da semana de graça na terra do senhorio e pagarem elevadas taxas de imposto.

De acordo com Cescon (2017), na Idade Média as corporações de ofício eram quem detinham maior domínio da mão de obra qualificada, pois, para que pudessem exercer algumas atividades era necessário se associar a uma corporação pois elas possuíam o monopólio da atividade econômica. Vários ofícios vinham a se vincular em torno de um ideal religioso e era cobrada uma taxa dos associados para que eles pudessem ser amparados nos momentos de dificuldade. O autor destaca ainda que a partir do advento da Revolução Industrial, as corporações de ofício foram, aos poucos, sendo substituídas pelas fábricas.

Nesse sentido, leciona Garcia (2024):

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado (Garcia, 2024, p.38)

Dito isto observa-se que a relação entre economia e direitos trabalhistas ao decorrer do tempo começam a se intensificar de forma a promover desenvolvimento econômico em conjunto com direitos trabalhistas. As leis surgem com o objetivo de impor limites ao capitalismo e assim trazendo dignidade e respeito a classe trabalhadora. O direito do trabalho tem como fundamentação os princípios da proteção ao trabalhador, a razoabilidade, a proporcionalidade, a promoção de garantias legais e fomento aos justos acordos nos contratos coletivos de trabalho (Mascaro,2018).

A constituição de 1934 foi de grande relevância para a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil tendo como marco importante a criação de alguns direitos trabalhistas que vieram a se concretizar. Segundo Garcia (2024), esta foi a primeira constituição a prever expressamente normas trabalhistas e que estas seriam influências do constitucionalismo social.

A regulamentação do trabalho formal e da jornada de trabalho que não poderia ser superior a 8 horas diárias, o descanso semanal remunerado e férias uma vez ao ano, foram algumas das principais garantias introduzidas na Carta Magna de 1934. No tocante à proteção das mulheres e dos menores de idade também houve avanços, além disso, ocorreu considerável fortalecimento dos sindicatos e garantia de salário-mínimo para todos os empregados.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trouxe grandes avanços para os direitos trabalhistas. Algumas garantias da CLT foram promovidas ao nível constitucional, com a ampliação de alguns direitos e a inclusão de outros.

Garcia (2024, p. 49), ressalta o avanço havido em meio a justiça do trabalho com o importante advento da Constituição de 1988 afirmando que “Importantes direitos trabalhistas, individuais e coletivos, passaram, assim, a ser assegurados no contexto dos direitos fundamentais, em sintonia com os mandamentos da dignidade da pessoa humana e da justiça social”. A referida Constituição também fortaleceu as relações coletivas de trabalho, aumentando a autonomia sindical e estendendo a liberdade de organização aos servidores públicos, além de garantir o direito de greve tanto para trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988, ainda em vigor, contém uma ampla gama de disposições relacionadas ao trabalho, englobando regras sobre direito individual, tutelar, coletivo e processual do trabalho. Ela se configura como a principal referência do Direito do Trabalho, pois estabelece os princípios fundamentais e indispensáveis aos direitos e garantias dos trabalhadores, com os quais todas as outras normas trabalhistas precisam estar alinhadas (Romar; Lenza, 2023).

Nesse sentido, após a análise da parte constitucional do direito do trabalho, faz-se interessante estudar os direitos trabalhistas em sua Consolidação das Leis do Trabalho, a qual foi publicada em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas e que vem sofrendo, ano após ano, diversas modificações.

1.3 Garantias dos trabalhadores perante a consolidação das leis do trabalho

De início, é interessante analisar a parte histórica da Consolidação das Leis do Trabalho, que foi estabelecida pelo Decreto-Lei nº 5.452/43, sancionada pelo Getúlio Vargas durante o Estado Novo. Nesse sentido, Campos (2015), afirma que já no seu surgimento a CLT se voltava a regular as relações trabalhistas de natureza individual as quais era estabelecida entre empregador e empregado, bem como também veio a regulamentar as relações de natureza coletiva que era instituída entre uma coletividade de trabalhadores e as empresas das quais estavam subordinados. Ainda de acordo com conhecimento apresentado pelo autor a CLT também previu garantias para a atuação do sindicato, dos órgãos de inspeção e da justiça laboral.

A Consolidação das Leis Trabalhistas desde a sua criação busca promover o respeito aos direitos dos trabalhadores tanto no âmbito individual quanto coletivo.

Nesse sentido, além de regulamentar as relações de trabalho, a CLT tem o intuito de promover a proteção social aos trabalhadores. Segundo Delgado (2019, p. 45), “a CLT consolidou o ideário de proteção ao trabalhador, incorporando direitos que até então eram fragmentados, como a regulamentação da jornada de trabalho, o direito ao descanso semanal remunerado e as férias anuais”.

Apesar de todas os desafios históricos a legislação evoluiu e veio através de modificações legislativas se adequando a realidade e necessidade social. “a CLT representa a base do direito do trabalho brasileiro, funcionando como um instrumento essencial para garantir a dignidade do trabalhador e a justiça nas relações laborais” (Oliveira, 2018, p. 78).

Faz-se necessário analisar algumas normas trabalhistas pertinentes ao tema, assim possibilitando a melhor compreensão do assunto através de elementos práticos e legais. De início, em uma relação trabalhista é crucial para a valorização do trabalho profissional que haja a efetiva formalização, diante disso a Consolidação Das Leis Trabalhistas traz a previsão legal de como deve ocorrer este processo.

No que se refere a formalização do contrato de trabalho, o art. 29 da CLT prevê que:

O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. (Brasil, 1943)

Segundo Calvo (2023) Constitui-se em uma garantia de extrema importância, qual seja a proibição da modificação unilateral do contrato a qual encontra fundamento jurídico no art. 468 da CLT. O autor explica ainda que este dispositivo sofreu algumas mitigações substanciais devido a movimentos sociais flexibilizatórios ocorridos após a década de 70 que vieram a influenciar na constituição de 1988 que previu algumas mitigações no art. 7º, VI, XIII e XIV.

Torna-se importante mencionar também que os trabalhadores mesmo depois de já encerrado o contrato de trabalho gozam da possibilidade de requerer o reparo de algum dano sofrido por conta de vícios no contrato de trabalho. Porém para requerer junto ao poder judiciário recomenda-se saber sobre os prazos prescricionais previstos na legislação.

Cremonesi (2024, p.38), relata que

O art. 7º, XXIX, da Constituição Federal de 1988 e o art. 11 da Consolidação das Leis do Trabalho tratam da prescrição bienal e quinquenal. Por óbvio que, por serem tais prazos prescricionais, estão sujeitos a interrupção.

Portanto, a luz do ordenamento jurídico brasileiro se torna imperioso observar que além da titularidade do direito é necessária a observação do prazo para sua exequibilidade. Referente a prescrição bienal, o empregado possui o prazo de 2 anos a partir do término do contrato de trabalho para que possa ingressar no poder judiciário pleiteando seus direitos. No tocante ao prazo quinquenal, o trabalhador pode pleitear os direitos de até 5 anos anteriores a data da abertura do processo.

1.3.1 Convenções e acordos coletivos de trabalho como garantia aos trabalhadores

Para melhor compreensão sobre as garantias e como estas podem ser negociadas entre empregador e colaborador faz-se necessário uma breve análise sobre o que são as convenções e acordos coletivos dos trabalhadores. Estas ferramentas existem com a proposta de concretizar o melhor para ambas as partes da relação de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, ao proclamar que o Brasil é uma república e que tem por fundamento instituir um Estado Democrático de Direito, reconhece as convenções e acordos coletivos como instrumentos de ampliação do catálogo dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores (art. 7º, XXVI). Tais instrumentos normativos, portanto, devem ser celebrados nos estreitos limites do próprio texto constitucional, razão pela qual não podem, por exemplo, instituir piso salarial inferior ao salário-mínimo ou estipular jornada de trabalho exaustiva. Vale dizer, o princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos deve estar em sintonia com os demais princípios constitucionais, especialmente aquele previsto no próprio caput do art. 7º da CF. Nesse sentido, o TST editou a OJ-SDC-30. (Leite, 2024, p.270).

Ainda de acordo com os ensinamentos de Leite (2024) A negociação coletiva de trabalho é um processo preliminar, fundamentado no princípio da autonomia privada coletiva, cujo objetivo é criar uma fonte formal — seja autônoma ou heterônoma — destinada a resolver conflitos coletivos de trabalho.

De acordo com o que se dispõe o caput do art. 611 da CLT, “A convenção coletiva de trabalho é um acordo com natureza normativa, ou seja, impessoal e abstrato, firmado entre dois ou mais sindicatos que representam categorias econômicas e profissionais”. Esse acordo estabelece condições de trabalho que se aplicam, dentro do âmbito das representações envolvidas, às relações individuais de trabalho (Brasil, 1943).

O disposto no art. 611, §1º da CLT esclarece que o acordo coletivo, de alcance mais restrito, envolve diretamente o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas, atuando como ente coletivo por natureza, para definir as condições de trabalho aplicáveis às suas relações de emprego específicas (Brasil, 1943).

Cabe ressaltar que a Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017 trouxe mudanças significativas às normas trabalhistas trazendo a possibilidade de relativizar alguns direitos que até então não poderiam ser flexibilizados de

forma acentuada. Tal relativização de direitos trabalhistas pode vir a ocorrer através de acordos ou convenções coletivas de trabalho, conforme previsão do artigo 611-A da CLT, transcrito abaixo:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - Banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - Regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - Modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa. (Brasil, 1946)

Apesar dos benefícios trazidos pelas novidades legislativas em relação ao aumento da autonomia dos sindicatos para celebrarem acordos e convenções de forma ampla, também deve ser analisado que o fato da não obrigatoriedade de contribuição sindical pode desestimular o fomento às atividades sindicais. Nesse sentido, a contribuição sindical, antigo imposto sindical, de acordo com a explanação apresentada por Lacerda (2020) o art. 579 da CLT veio a tornar opcional o seu pagamento.

Diante disso, convém mencionar que, acerca do desvio de função a Reforma Trabalhista não trouxe novidades, mas esse fator não é determinante para a importância do tema, o qual será mais bem analisado no tópico seguinte.

2. DO DESVIO DE FUNÇÃO E SEUS EFEITOS

O desvio de função acontece de forma prática quando determinado funcionário realiza atividades diversas para as quais foi contratado inicialmente. Martins (2023), explica que esta prática é considerada ilegal, pois viola os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal de 1988.

Conforme define Cassar (2014, p. 981-982), “o desvio de função pode ser conceituado quando o empregado pratica atividades superiores ou em outro cargo superior, diferente do cargo ou função para qual foi contratado”.

No entanto há de se observar que, de acordo com as previsões do art. 456, *caput* e parágrafo único da CLT, a comprovação do contrato individual de trabalho é feita através das anotações feitas na carteira de trabalho ou por outro instrumento formal, além de ser possível comprovar por todos os meios permitidos no direito. Quando não houver provas considera-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer trabalho compatível com a sua condição pessoal (Brasil, 1943).

O poder judiciário tem entendido de forma equivalente ao que é apresentado pela legislação trabalhista. Conforme o Recurso Ordinário nº 1000828-71.2021.5.02.0386, do Tribunal Regional do Trabalho do estado de São Paulo.

DESVIO DE FUNÇÃO. AUSÊNCIA DE PROVA QUANTO AO EXERCÍCIO DE ATRIBUIÇÕES NÃO PACTUADAS ORIGINALMENTE. PAGAMENTO DE DIFERENÇAS INDEVIDO. As tarefas indicadas pelo autor se mostram inerentes à função por ele desempenhada na ré, devendo ainda ser observado que o desvio de função ocorre quando o empregador impõe ao empregado o exercício de atribuição diversa da contratada. No caso dos autos, ainda que se admita que foi conferida ao autor maior responsabilidade, atuou na área para a qual foi admitido, aplicando-se, por conseguinte, o artigo 456 da CLT, parágrafo único da CLT, segundo o qual à 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. Recurso do reclamante a que se nega provimento no aspecto (Brasil, 2023).

É necessário destacar que a previsão do artigo 456 da CLT não deve ser visto como um amplo poder diretivo do empregador, no sentido de obrigar o empregado a desempenhar funções totalmente opostas daquelas para as quais foi contratado.

Há diferenciação entre o direito à equiparação salarial e o direito a receber diferenças salariais

Essa situação pode gerar, como consequência, o direito de receber diferenças salariais, o que não se confunde com a equiparação salarial, por não dizer respeito à comparação entre dois empregados de função idêntica. Desse modo, o direito à diferença salarial decorrente do desvio de função é devido inclusive quando existente quadro de carreira ou plano de cargos e salários na empresa. (Garcia, 2024, p.1571)

A CLT, em seu artigo 468, dispõe sobre a impossibilidade de alteração das condições do contrato de trabalho sem o consentimento mútuo das partes, salvo quando tais alterações resultem em benefícios para o empregado. Dessa forma deve ser observado que "A regra é de que o contrato de trabalho não pode ser modificado unilateralmente pelo empregador. Vigê assim, a regra de imodificabilidade ou inalterabilidade do contrato de trabalho." (Martins, 2023, p.1198) (2017).

O desvio de função, sendo uma alteração unilateral e prejudicial, configura uma afronta a este dispositivo, como também afronta diretamente a Constituição Federal que em seu artigo 7º, inciso VI, assegura o direito a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

2.1 Violação ao direito à igualdade salarial

É necessário destacar que é um direito do profissional receber a remuneração equivalente ao salário devido para categoria que exerce função de mesma natureza e atribuições que as exercidas pelo trabalhador em análise. Em uma explicação a luz do artigo 420 da CLT, Basile (2019) apresenta a seguinte explicação:

"À luz do art. 460 da CLT, na falta de estipulação do salário, ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente (paradigma interno), ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante (paradigma externo). Trata-se do chamado salário-supletivo." (Basile, 2019, p.68)

De acordo com o art. 461 da CLT, caso um trabalhador exerça função idêntica à de um outro trabalhador, que seja prestada ao mesmo empregador e em mesma localidade, terá o direito de receber o salário igual (Brasil, 1943). O que reforça a necessidade de realizar os pagamentos dos salários de acordo com a função desempenhadas na realidade e não somente aquelas previstas no contrato.

Faz-se necessário observar algumas ressalvas previstas nos parágrafos 1º ao 3º do referido dispositivo. A igualdade salarial estará garantida no caso em que a atividade exercida ocorra com a mesma produtividade, mesma produtividade e que entre os empregados a diferença de tempo de serviço não seja superior a 2 anos. Ainda é necessário pontuar que quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira o art. 461 não terá aplicação. (Brasil, 1943)

O que acontece é que em diversas situações o empregador acaba por vir formalizar o contrato de trabalho com seu empregado como se este ocupasse um cargo de salário menor, mas na prática ele exerce uma função mais complexa na qual de acordo com a legislação trabalhista faz jus ao salário da categoria profissional que exerce ocupações semelhantes.

2.2 Violação ao Princípio da Proteção

Com a aplicação deste princípio o estado vem a proteger a parte menos favorecida da relação jurídica de trabalho, como já explicado anteriormente, o trabalhador. Levando-se em consideração ao que deve acontecer na prática "cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, sob pena de compactuar com a exploração do mais forte sobre o mais fraco" (Martinez, 2023, p.302).

Como o empregador se encontra com o poder econômico em face do empregado pode facilmente existir um desequilíbrio, assim podendo ocorrer a aceitação de condições de trabalho injustas pelo empregado tendo como exemplo o desvio de função. Decorrentes de situações como estas surge a necessidade da intervenção das normas trabalhistas por intermédio dos poderes executivo, legislativo e judiciário, assim podendo garantir o cumprimento dos dispositivos legais na prática. Nas palavras de Leite (2023):

“O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele.” (Leite, 2023, p.272)

Apesar de existirem mecanismos para proteger o trabalhador este se encontra em condições de hipossuficiência negocial o que o coloca em situação de desvantagem. De acordo com Leal e Maia (2018, p.17) “hipossuficiência negocial diz respeito ao fato de que os empregados, normalmente, não têm poder de barganha ao celebrar um contrato de trabalho”.

Em suma o desrespeito ao princípio da proteção vem a trazer muitos atrasos para a classe trabalhista e acabam por vir a trazer descrédito as importantes garantias de proteção ao trabalhador, que foram garantidas como resultado de muitos anos de lutas e sacrifícios.

2.3 Impactos na dignidade do Trabalhador

A dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental consagrado pela Constituição Federal de 1988, no artigo 1º, inciso III. Nas palavras de Manus (2022).

Dentro do campo de aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição), está inserido o direito do trabalhador ao trabalho digno. O trabalho digno é a fonte de obtenção de recursos para a subsistência do trabalhador e de sua família, e o respeito à sua dignidade é uma condição necessária para sua promoção pessoal e profissional. Este verbete tem como propósito abordar o direito ao trabalho digno. (Manus, 2022, preâmbulo).

Os valores sociais do trabalho compõem em umas das bases da sociedade e constituem-se como um dos Fundamentos da República Federativa do Brasil (art.1º, IV da CF/88), tamanha sua importância social e dignidade do trabalhador, “O homem realiza-se por intermédio do trabalho. Precisa do trabalho para poder viver. O trabalho dá dignidade ao trabalhador. Assegura a sua realização como ser humano.” (Martins, S., 2023, p.138).

Dever ser levado em conta que o trabalho realizado não é apenas um serviço, pois existe muito mais envolvido. O trabalhador é uma pessoa detentora de todos os direitos constitucionais e precisa ser tratada com respeito e dignidade. Martins explica que o trabalho levando em consideração os aspectos subjetivos do trabalhador que se direcionam diretamente a dignidade da pessoa humana.

“Carnelutti entendia que o contrato de trabalho tinha natureza de venda e compra. O salário era o preço do serviço e o trabalho, a energia ou mercadoria vendida, como ocorria com a energia elétrica. O objeto do contrato de trabalho seria a energia despendida pelo trabalhador, que dele se desprende com o exercício do mister, não retornando, como a energia elétrica, à fonte de que se originou. Na verdade, não se trata de venda e compra, pois o trabalho não é mercadoria. Deve-se considerar a dignidade da pessoa humana que trabalha. O contrato de venda e compra tem natureza instantânea, que se aperfeiçoa com o pagamento do preço e a entrega da mercadoria, enquanto o contrato de trabalho é um pacto de trato sucessivo.” (Martins, 2023, p.293)

Conforme já pontuado é de suma importância o respeito aos direitos do trabalhador principalmente levando em consideração o aspecto sua condição de pessoa humana e a proteção da sua dignidade, de deve ser vista como garantia basilar a qualquer cidadão.

O desvio de função atenta contra a dignidade do trabalhador ao não reconhecer e valorizar devidamente suas qualificações e competências, além de gerar um sentimento de desvalorização e exploração. A proliferação do referido tipo de violação pode fazer com que haja um sentimento coletivo de desmotivação entre os trabalhadores e estes por conta do não respeito a dignidade do seu trabalho deixem de se qualificarem assim podendo levar a outros problemas consequentes.

2.4 Consequências Psicológicas ao trabalhador

As consequências psicológicas para os trabalhadores submetidos ao desvio de função são significativas pois a situação os leva a uma situação de estresse.

“O sentimento de inferioridade, o julgamento negativo, a culpa do que não fez, o medo, a perda da autoestima, a depressão, a angústia, a desestabilização no ambiente de trabalho, em suma, a pessoa sofre uma crise de identidade capaz de implicar prejuízos à saúde mental e ao bem-estar social.”
(Monteiro, 2023, p.281)

Originando-se do sentimento de inferioridade em meio as relações trabalhistas, com a ocorrência do desvio de função o funcionário pode vir a enfrentar situações que afetem suas plenas faculdades mentais. De acordo com Delgado (2019), os Transtornos Mentais Comuns estão entre as principais causas de afastamento laboral, especialmente em situações de elevada demanda psicossocial e baixa segurança no emprego.

Diante dessa perspectiva, Pereira (2020) destaca que o sofrimento do empregado pode gerar a síndrome de *Burnout*, que ocorre quando o trabalhador submetido a desvio de função, ao exercer tarefas distintas e superiores àquelas de seu cargo original, com atribuições permanentes e diferenças salariais, pode desenvolver a Síndrome de *Burnout*. Na prática essa condição decorre da sobrecarga de trabalho que não condiz com suas funções, gerando estresse, depressão e desmotivação, especialmente quando o salário não reflete as responsabilidades assumidas.

A Síndrome de *Burnout* pode surgir como resultando do estresse crônico gerado pelo ambiente de trabalho, ela é caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. Esse transtorno afeta diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores, podendo ser associado a condições laborais adversas que incluem pressão excessiva e ambiente hostil, impactando negativamente na qualidade de vida e no desempenho profissional (Franco et al., 2019).

Outra consequência psicológica que vem ocorrendo com bastante frequência é desenvolvimento de transtorno de ansiedade, doença já bem

conhecida no meio social. Por essa consequência se faz importante observar que se apresenta como sendo umas das que mais vem aumentando sua recorrência e dessa forma não podendo apenas ser considerada como situação isolada, mas sim como um problema social que necessita de atenção especial do poder público.

Os transtornos de ansiedade figuram entre os diagnósticos mais recorrentes nos registros de afastamento, o que gera custos elevados tanto para o empregador quanto para o trabalhador, aumentando a necessidade de políticas de prevenção e reconhecimento das atividades desempenhada (Delgado, 2014, p. 234).

As mudanças inesperadas nas responsabilidades dos trabalhadores são associadas à ausência de reconhecimento e à sobrecarga, criam um cenário propício ao desenvolvimento de diversas patologias mentais, tendo como exemplo as supracitadas, além disso, ocorre a insuficiência salarial, conforme será demonstrado a seguir.

2.5 Insuficiência Salarial

O desvio de função é um dos fatores que mais influenciam para a desigualdade salarial ao remunerar de forma inadequada os trabalhadores que desempenham funções de maior responsabilidade ou complexidade, vindo de encontro às normas trabalhistas que buscam garantir o respeito ao direito dos trabalhadores. De acordo com Garcia (2024), este desequilíbrio fere o princípio da isonomia ao qual preconiza tratamento igual para os iguais, que é previsto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal.

Dessa forma pessoas que excutam funções típicas de determinadas categorias profissionais devem receber remuneração de acordo com a remuneração de direito destas.

O “salário profissional” é aquele “de certas profissões legalmente regulamentadas”, ou seja, “é fixado por lei e deferido a profissionais cujo ofício seja regulamentado também em diploma legal” (art. 511, § 3º, da CLT). O salário profissional é também chamado de salário mínimo profissional⁷⁴¹. Trata-se, portanto, de patamar mínimo salarial, específico de certas profissões⁷⁴² (Garcia, g., 2024, p.1586)

O salário justo é um ideal social que se busca ser alcançado para garantia da dignidade e respeito ao trabalhador, de acordo com Silva (2013, p. 77) “para se implementar um trabalho decente é fundamental proporcionar aos trabalhadores um salário justo que, a despeito de se constituir em um dos elementos do custo de produção empresarial que interessa à economia”. Portanto, a insuficiência salarial se constitui tanto como violação ao ordenamento jurídico pátrio quanto um desrespeito a função do trabalhador do ponto de vista social.

3 MEDIDAS DE PROTEÇÃO E O PAPEL DOS SINDICATOS

A CLT prevê algumas garantias essenciais à promoção dos direitos dos trabalhadores. Essas medidas de proteção buscam concretizar os objetivos constitucionais referentes aos valores sociais do trabalho e de bem-estar comum. As leis, o poder judiciário e os sindicatos são indispensáveis para o combate à prática do desvio de função.

Nesse sentido, o artigo 468 da CLT proíbe a alteração das condições contratuais sem o consentimento mútuo, especialmente se essa alteração implicar em desvantagem para o empregado. Ainda de acordo com o artigo 460 da CLT, caso não houver estipulação expressa quanto ao salário em uma nova função, a remuneração deve ser arbitrada com base no valor geralmente pago para serviços equivalentes, promovendo assim a justiça remuneratória e impedindo que o trabalhador seja prejudicado ao assumir funções que extrapolem seu contrato inicial (Brasil, 1946).

Assim, conforme os ensinamentos de Romar e Lenza, P. (2023), em situações de desvio de função sem o respectivo ajuste salarial referente à nova função desempenhada pelo empregado, o salário originalmente acordado reflete o trabalho inicialmente previsto. Contudo, quando há uma alteração significativa na natureza ou no volume do trabalho, as partes devem acordar um novo valor correspondente. Caso contrário, aplica-se integralmente o princípio do artigo 460 da CLT, que determina o arbitramento do novo salário com base no valor pago para serviços equivalentes.

Dessa forma, para que seja possível consolidar-se melhor a proteção de direito, é necessário que o empregado tome a atitude de formalizar junto ao seu empregador as atividades que venha a desempenhar. Assim, em caso de violações ele poderá fazer de forma total e eficiente o uso dos recursos legais necessários à defesa de suas garantias trabalhistas.

3.1 Atuação judicial no combate ao desvio de função

A Justiça do Trabalho tem desempenhado um papel fundamental na proteção contra o desvio de função, especialmente ao garantir que os trabalhadores prejudicados possam buscar reparação. De acordo com Romar e Lenza (2023), os tribunais têm adotado uma postura proativa ao reconhecer o direito dos trabalhadores a uma remuneração condizente com as atividades de fato exercidas. O autor argumenta que, quando há comprovação do desvio de função, a decisão judicial normalmente inclina-se para o ajuste salarial, promovendo o enquadramento funcional correto e a correspondente compensação econômica.

Alguns precedentes judiciais já vêm demonstrando a atuação judicial no combate ao desvio de função. A referente prestação estatal é provocada pelo próprio empregado que vem a buscar a justiça do trabalho no intuito de conseguir a reparação do dano sofrido em detrimento do seu direito. Nas palavras de Basile

" Existindo demonstração plena e robusta no sentido de que o trabalhador exerce cargo de maiores atribuições, atuando como gerente e recebendo como mero assistente administrativo, por exemplo, a solução legal há de ser pelo seu correto enquadramento funcional dentro da empresa e, conseqüentemente, pela adequação no ganho salarial diante de um desvio de função" (Basile, 2019 p.75)

O poder judiciário tem se mostrado atuante na garantia dos direitos trabalhistas de pessoas submetidas ao desvio de função, buscando a valorização das atividades praticadas de fato em cumprimento ao princípio da primazia da realidade.

Esse princípio ao ser aplicado aos litígios trabalhistas vem a garantir que "A realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas. Trata-se da aplicação do princípio da primazia da realidade." (Leite, 2024, p.292).

Em decisão recente do Recurso Ordinário trabalhista nº 0000324-50.2023.5.07.0038 do Tribunal Regional do Trabalho do estado do Ceará foi reconhecida a ocorrência de desvio de função:

DESVIO DE FUNÇÃO CONFIGURADO. DIFERENÇAS SALARIAIS. São devidas diferenças salariais quando comprovado nos autos o exercício pela parte reclamante de função diferente daquela para qual fora contratada. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDEVIDA. *In casu*, não restou comprovado que o

transporte de valores realizado pelo empregado, sem a necessária segurança, acarretou risco à sua integridade física e à sua vida, sendo, por isso, indevida a indenização por danos morais pretendida (Brasil, 2024)

Outra decisão recente do Recurso Ordinário trabalhista nº 0000730-63.2020.5.07.0010 do Tribunal Regional do Trabalho do estado do Ceará foi reconhecida a ocorrência de desvio de função:

I. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DESVIO DE FUNÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS. O desvio de função configura-se com o desempenho de atividades diversas para as quais foi contratado o trabalhador, em geral, mais qualificadas, sem a paga correspondente. Constatado que a autora, em que pese perceber remuneração como auxiliar de cozinha, em verdade, exercera a função de coordenadora de cozinha, caracterizado está o desvio de função, sendo devida a diferença salarial, conforme entendeu a sentença de origem [...] (Brasil, 2024).

Além das jurisprudências citadas existem uma vasta lista de outras decidindo no mesmo sentido, assim concretizando-se na prática as garantias constitucionais e trabalhistas. Ressalta-se que em caso de não apresentação de provas concretas das alegações do empregado, este poderá ter seu pedido indeferido pelo poder judiciário.

Nesse sentido, observa-se o Recurso Ordinário trabalhista nº 0001124-77.2023.5.07.0006 do Tribunal Regional do Trabalho do estado do Ceará no qual não foi reconhecida a ocorrência de desvio de função em virtude de ausência de provas:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. INTERVALO INTRAJORNADA. Não comprovando a reclamante, encargo que lhe incumbia (art. 818 da CLT e inciso I do art. 373 do CPC), a existência de horas extraordinárias não quitadas ou não compensadas, é de se manter a sentença neste ponto. Pelos mesmos fundamentos, incabível o pedido do intervalo intrajornada. Em vista disso, ratifica-se a conclusão sentencial. In casu, foram apresentados cartões de ponto sem indicação de diferenças de horas extras. Também não foi comprovada a supressão do intervalo intrajornada, ônus da reclamante. Portanto, de se confirmar a sentença adversada, nessa parte, que, à vista da prova colhida nos autos, julgou improcedentes os pedidos de horas extras e intervalo intrajornada. Não provido. DESVIO DE FUNÇÃO. TAREFAS MAIS COMPLEXAS. AUSÊNCIA DE PROVA. NÃO PROVIMENTO. À configuração do desvio funcional, há que se ter prova de terem sido atribuídas ao empregado tarefas sem relação com aquelas para as quais fora contratado, com carga ocupacional qualitativamente superior à primitiva, circunstância esta, entretanto, que não se comprovou no caso em apreço. Recurso ordinário conhecido e não provido (Brasil, 2024).

A atuação judicial voltada ao combate da prática do desvio de função vem demonstrando de forma prática que o estado tem tomado atitudes para promover o respeito aos direitos trabalhistas. Entretanto, muito ainda precisa ser feito para que os trabalhadores tenham pleno entendimento sobre suas garantias e possam assim tomar medidas que garantam a constituição e documentação de provas essenciais à demonstração de seu direito.

3.2. Papel dos Sindicatos no combate a violação de direitos

As organizações sindicais junto ao poder público são fundamentais para a garantia do cumprimento dos direitos trabalhistas, atuando de forma a buscar equilibrar a relação empregador e empregado. Para representar e garantir os direitos trabalhistas os sindicatos podem celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho, além de disporem da possibilidade sua categoria profissional perante autoridade administrativa e judicial.

Conforme apresentado no inciso III do art. 8º da constituição, é assegurado aos sindicatos a prerrogativa de atuar em defesa dos direitos ou interesses coletivos ou individuais da categoria, possibilitando também a representação administrativa e judicial (Brasil, 1988). Com isso demonstra-se o cuidado tido pelo legislador em não apenas prever os direitos trabalhistas, mas as prerrogativas e atribuições essenciais dos seus garantidores.

As prerrogativas dos sindicatos para fiscalização e garantia dos direitos de seus sindicalizados se encontram previstas na CLT. Faz-se importante expor as disposições legais de forma literal, vejamos o que dispõe o Art. 511 e 513:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal [...] (Brasil, 1988).

De acordo com Cassar (2014, p. 1293), “Os conflitos coletivos de trabalho devem ser intermediados pelos Sindicatos, pois são, segundo o art. 8º, VI, da CRFB, os agentes legitimados para tanto.”. Portanto, para a garantia da melhor proteção ao direito do trabalhador torna-se essencial a presença e atuação da entidade sindical da categoria em litígio.

Diante disso observa-se claramente que a ação prática do sindicato em defesa do trabalhador é mais de que uma possibilidade, constitui-se em uma verdadeira obrigação constitucional em defesa de suas categorias. Esta atuação não se restringe apenas ao contrato de trabalho, mas também a representação conjunta com os poderes executivo, legislativo e judiciário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo geral demonstrar de forma prática os direitos a serem garantidos e as problemáticas enfrentadas por trabalhadores submetidos ao desvio de função. Com base em todos os argumentos apresentados e interpretados pode ser afirmado que o objetivo proposto inicialmente foi alcançado.

Observa-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas passou por muitas evoluções até chegar nos níveis de garantias da atualidade. Apesar de evoluções no decorrer do tempo, também é possível notar situações em que a lei vem a trazer retrocessos como no caso da reforma trabalhista de 2017, que apesar de garantir autonomia sindical veio de forma oposta a retirar a obrigatoriedade de contribuição sindical por parte dos trabalhadores.

Outra conclusão que se observa é que o direito brasileiro vem a se complementar de forma que vários institutos tendo como exemplo a constituição, a CLT, a jurisprudência e a doutrina vêm tratado da temática mesmo que de forma breve. Dessa forma utilizando um pouco cada formação é chega-se ao entendimento mais aprofundado sobre como o empregado tem seu direito violado e sobre o que pode ser feito para reparar os danos.

É tido como conclusão ao analisar a atuação do sindicato que ele vem atuando de acordo com suas atribuições legais no intuito de garantir os direitos dos trabalhadores. Apesar disso de forma prática não é possível observar de forma correlacionada ao desvio de função muitos resultados práticos decorrentes das atuações sindicais.

Um importante resultado observado da análise da atuação do poder judiciário foi que ele vem atuado de forma bem objetiva e até previsível em relação aos direitos de trabalhadores que vieram a ser submetidos ao desvio de função. Quando o reclamante tem provas do direito alegado é observado de forma reiterada que a justiça trabalhista vem agindo de forma a garanti-lo. Por outro lado, caso não tenha como comprovar seu direito perante o judiciário o trabalhador acaba tendo sua pretensão rejeitada.

O presente estudo contribuiu para o melhor entendimento sobre o tema apresentado, reunindo conhecimento de fontes dispersa de forma que após a

análise conjunta foi possível compreender de forma mais clara e objetiva. Observa-se como limitação ao desenvolvimento do tema a carência de dados aprofundados que possam facilitar a compreensão de como alguns fenômenos ocorrem na prática de forma pormenorizada.

Recomenda-se que futuras pesquisas possam se aprofundar sobre a criação de mecanismos que venham a facilitar a comprovação aos direitos dos trabalhadores e sejam implementadas estratégias que fortaleçam a conscientização e o combate a essa prática.

REFERÊNCIAS

BASILE, C. R. O. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019. E-book.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024].

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Acesso em: 16 ago. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm

Acesso em: 16 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário** 1000828-71.2021.5.02.0386; Data de assinatura: 25-04-2023; Órgão Julgador: 13ª Turma - Cadeira 4 - 13ª Turma; Relator(a): VALDIR FLORINDO

Disponível em:

<https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/0718a991f35ba63f70765cfc64322eea>

Acesso em: 16 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista** 0000324-50.2023.5.07.0038; Data de assinatura: 07-11-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque - 3ª Turma; Relator(a): FERNANDA MARIA UCHOA DE ALBUQUERQUE.

disponível em:

<https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/10e2d8083810675e0577ef07f1758e6e>

Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista** 0000730-63.2020.5.07.0010; Data de assinatura: 14-08-2024;

Órgão Julgador: Gab. Des. José Antonio Parente da Silva - 3ª Turma;
Relator(a): JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA.

disponível em:

<https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/dbf9c86357666f3c0b9e575e5ee545ae>

Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista** 0001124-77.2023.5.07.0006; Data de assinatura: 14-11-2024;
Órgão Julgador: Gab. Des. Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno - 1ª Turma; Relator(a): REGINA GLAUCIA CAVALCANTE NEPOMUCENO.

disponível em:

<https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/ede939ebecb47225d384fd002ee2dda4>

Acesso em: 25 nov. 2024.

CABRAL, Gustavo César Machado. **Direito natural e iluminismo no direito português do final do Antigo Regime**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011

Disponível em:

https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12612/1/2011_dis_gcmcabral.pdf

Acesso em: 24 ago. 2024.

CALVO, A. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

CAMPOS, André Gambier. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. Texto para Discussão, 2015.

Disponível em:

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/121541/1/817167218.pdf>

Acesso em: 24 nov. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Método, 2014.

CESCON, Juliane Panozzo. Ensinaamentos e aprendizados nas corporações de ofício em Portugal entre os séculos XVI e XIX na produção azulejar. **Temporalidades**, v. 9, n. 1, p. 290-309, 2017.

Disponível em:

<https://periodicos.ufmg.br/index.php/temporalidades/article/download/5821/pdf/>

Acesso em: 24 ago. 2024.

CHADID Ronaldo. Direitos fundamentais: origem, evolução, Precursores doutrinários e seu perfil geral **Revista DIREITO UFMS** | Campo Grande, MS | v. 1 | n. 1 | p. 87 - 111 | jul./dez. 2015

Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/751/1184>.

Acesso em: 13 set. 2024.

CREMONESI, A. **PREPARATÓRIA PARA CONCURSOS JURÍDICOS - QUESTÕES COMENTADAS - DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book.

DELGADO, M. G. **Direito do trabalho**: fundamentos e evolução histórica. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FILHO, P. D. A. M.; ARAÚJO, F.; JR, G. A. L.; SIQUEIRA, G. Coleção Diplomata - **Direito Interno**: Constituição, Organização e Responsabilidade do Estado Brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book.

FONTE, F. D. M. **Políticas Públicas e Direitos Fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

FRANCO, Márcia Villar; REIS, Karina Pregnotato; FIALHO, Marcelito Lopes; OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de; SANTOS, Haroldo Lima dos. Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. **Revista Uniesp**, n. 17, p. 1-12, mar. 2019.

Disponível em:

<https://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20190312105103.pdf>.

Acesso em: 13 set. 2024.

GARCIA, G. F. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2024. E-book.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. Tradução de Rosina D'Angina. São Paulo: Martin Claret, 2014.

GROTIUS, Hugo. **O Direito da Guerra e da Paz**. Tradução: Ciro Mioranza. Florianópolis: Editora Unijuí, 2004, 2vs.

JUNIOR, E. A. M. **O Estado feudal e as relações de poder senhorio-campesinato no reino da França (1180-1226)**. 2019. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em História) –Universidade Federal Fluminense, Niterói.

Disponível em: <https://www.historia.uff.br/stricto/td/2297.pdf>

Acesso em: 13 out. 2024.

LACERDA, Luana Maria de Freitas et al. Direito do trabalho: impactos da reforma trabalhista lei nº 13.467/2017. **Revista GeTeC**, v. 9, n. 24, 2020.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2024. E-book.

LENZA, P. **Direito Constitucional Esquematizado**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

MAQUIAVEL, Nicolau. **O príncipe**. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2010

MARTINS, F. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO S. M. - **Iniciação ao direito do trabalho** 41. ed. São Paulo : LTr, 2018.

OLIVEIRA, J. P. A **CLT e sua importância na proteção dos direitos dos trabalhadores brasileiros**. 2. ed. Porto Alegre: Fabris, 2018.

PINHO, R. C. R. **Teoria geral da constituição e direitos fundamentais**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. E-book.

MAIA, Cinthia Meneses. **A função social da empresa como forma de proteção ao empregado**. Revista jurídica vol. 03, nº. 52, Curitiba, 2018. pp. 534-553. Disponível em:

<https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3306/371371799>

Acesso em: 24 out. 2024.

MONTEIRO, A. L.; BERTAG, R. F. D. S. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

PEREIRA, Silvana Soares. **O Desvio de Função e o Princípio da Dignidade Humana**. Revista icesp, 2020.

Disponível em: <http://revistas.icesp.br/index.php/Virtu/article/view/1159>

Acesso em: 27 set. 2024.

TAVARES, A. R. **Curso de Direito Constitucional**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

ROMAR, C. T. M.; LENZA, P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. Direito Social do Trabalhador ao Salário Justo. **II Simpósio Internacional**, 2013.

Disponível em:

https://www.academia.edu/download/31627103/Simposio_final_2013.pdf#page=71

Acesso em: 27 out. 2024.

VASCONCELOS, C. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.