FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – FUPAC
FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

O GERENCIAMENTO DE INFORMAÇÕES COM O OBJETIVO DE DIMINUIR PASSIVOS TRABALHISTAS

Fernanda Oliveira Lopes[1]; Paulo Roberto Mendes Da Silva[2].

Resumo

O trabalho aborda a rescisão do contrato de trabalho e suas implicações legais. Inicialmente, é discutido conceito de rescisão contratual, destacando sua natureza como término das relações laborais entre empregado e empregador. Possui como problematização modificação unilateral do contrato de trabalho pelo empregador, sem a devida observância das normas legais, podendo resultar em abusos e prejuízos aos trabalhadores, além de gerar passivos trabalhistas para as empresas. Por justificativa visa-se compreender a legislação vigente e adotar medidas preventivas são essenciais para evitar processos trabalhistas e proteger tanto os direitos dos empregados quanto as obrigações dos empregadores. A metodologia empregada na análise envolveu revisão bibliográfica e análise jurídica dos dispositivos legais pertinentes, com foco especial no artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata das modificações contratuais. Os resultados obtidos ressaltam a importância do artigo 468 da CLT, que estabelece limites à modificação unilateral do contrato de trabalho pelo empregador, visando proteger o empregado. O objetivo desta análise literária é ressaltar maneiras pelas quais a organização pode aprimorar a gestão de suas obrigações e responsabilidades no âmbito trabalhista. Destacando estratégias para prevenir a ocorrência de passivos trabalhistas relacionados às atividades dos funcionários nas empresas. Dentro desse contexto, a hipótese central é enfatizar a relevância de entender a legislação vigente e tomar medidas preventivaspara evitar processos trabalhistas. As considerações finais apontam para a necessidade de observância das normaslegais na realização de modificações contratuais, evitando abusos e prejuízos aos trabalhadores.

Palavras-chave: Consolidação das Leis Trabalhistas; empregado; empregador; modificações contratuais; rescisão do contrato de trabalho;

Summary

The work addresses the termination of the employment contract and its legal implications. Initially, the concept of contractual termination is proposed, highlighting its nature as a term of employment relations between employer and employer. The methodology used in the analysis included a bibliographical review and legal analysis of the relevant legal provisions, with a special focus on article 442 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), which deals with contractual modifications. The results obtained highlight the importance of article 468 of the CLT, which establishes limits on unilateral changes to the employment contract by the employer,transferring protection to the entrepreneur. Finally, the purpose of this literary analysis is to highlight ways in which the organization can improve the management of its obligations and responsibilities in the labor sphere. Highlighting strategies to prevent the occurrence of labor liabilities related to employee activities in companies. Within this context, the central hypothesis is to emphasize the relevance of understanding current legislation and taking preventive measures to avoid labor lawsuits. Final considerations point to the need to comply with legal standards when making contractual changes, avoiding abuse and harm to workers.

Keywords: Consolidation of Labor Laws; contractual modifications; employee; employer; termination of the employment contract.

Data de submissão: 01/07/2024 Data de aprovação: 01/07/2024

1 INTRODUÇÃO

A revolução digital tem gerado mudanças de grande impacto em diversas áreas de negócios, e o setor de Departamento Pessoal não fica para trás nessa evolução, buscando cada

[1] Acadêmica do 7° período do Curso de Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos – FUPAC Ubá – MG – e-mail: fernanda.oliveiralopes.1@gmail.com.
[2] Professor Orientador da Faculdade Presidente Antônio Carlos – FUPAC Ubá – MG – e-mail: prmendessilva62@gmail.com

vez mais integrar tecnologias para tornar sua gestão mais eficaz e embasada em dados. Historicamente, o Departamento Pessoal executa uma série de tarefas, como controle de horários, processamento de salários, recrutamento, administração de benefícios e avaliação de desempenho.

A digitalização dos procedimentos e a adoção de ferramentas inovadoras neste setor são essenciais, mas o Departamento Pessoal é frequentemente subestimado. A falta de investimentos e condições mínimas de controle contribui para a possibilidade de ocorrer passivos trabalhistas, que podem comprometer a continuidade das organizações e gerar gastos inesperados.

O gerenciamento adequado dos passivos trabalhistas é essencial para a sustentabilidade e o bom andamento da organização. Quando uma empresa não cumpre seu dever legal de proteger a relação de trabalho e respeitar os direitos dos funcionários, ela enfrenta danos futuros, como autuações trabalhistas, multas, indenizações, desgaste mútuo e impacto negativo nos resultados institucionais.

Neste contexto, a hipótese central é que conhecer a legislação vigente e adotar medidas preventivas pode evitar reclamatórias trabalhistas e, consequentemente, melhorar a gestão de recursos humanos dentro das empresas, prevenindo passivos trabalhistas e contribuindo para a saúde financeira e a reputação organizacional.

O passivo trabalhista é um tema atual e comum em empresas de diversos setores, refere-se ao valor acumulado pago aos trabalhadores pelo descumprimento de obrigações trabalhistas. Esta situação surge quando uma pessoa jurídica não cumpre o seu dever legal de proteger a relação de trabalho, compromisso e regulamentações pré-estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde sua promulgação pelo decreto-lei nº 5.452, em 1943.

Quando a empresa deixa de cumprir com suas obrigações, como pagamento devido de férias e o período de concessão dentro do prazo, uma rescisão adequada, a empresa pode enfrentar sérios problemas.

Além disso, o acúmulo indevido de funções e o desvio de tarefas além das contratadas não só desgastam o funcionário, mas também elevam o risco de passivos trabalhistas, impactando negativamente a saúde financeira e a reputação da organização.

O gestão adequada das informações é essencial para a sustentabilidadee o bom andamento da organização. Quando a empresa possui um regimento inadequado no que se refere ao bem-estar dos funcionários, incluindo a folha de pagamento e os benefício irrefutáveis aos quais eles possuem direito, essa atitude irá impactar negativamente na saúde financeira e na reputação da empresa.

Diante do exposto, o objetivo desta revisão de literatura é destacar como a empresa pode melhorar o gerenciamento de suas obrigatoriedades e responsabilidades trabalhistas. Evidenciando formas de como evitar os passivos trabalhistas nas funções dos empregados nas entidades, entre as relações a seguir, e as demais. Neste contexto, tem como hipótese enfatizar a importância de conhecer a legislação, adotando medidas preventivas para evitar reclamatórias trabalhistas.

2 GERENCIAMENTO DE INFORMAÇÕES

A regulação das atividades laborais no Brasil se dá por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por diversas normas, resoluções e estatutos legais presentes nos contratos. Seu propósito é regular e proteger as relações entre trabalhadores e empregadores, definindo seus direitos e obrigações de forma mútua (BRASIL, 1943[1]).

O Artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu como parte do processo de elaboração e promulgação dessa legislação trabalhista no Brasil. A CLT foi criada durante o governo de Getúlio Vargas, em 1943, para regulamentar as relações de trabalho e garantir direitos mínimos aos trabalhadores (CARVALHO *et al,* 2014).

A necessidade de uma legislação trabalhista abrangente e específica surgiu em um contexto de grande transformação social e econômica no país, especialmente após a crise econômica de 1929 e durante a industrialização acelerada do Brasil (Brasil, 1943[2]). Com o crescimento das cidades, a urbanização e o surgimento de novas formas de trabalho, tornou-se evidente a necessidade de normas que protegessem os trabalhadores de abusos e assegurassem condições dignas de emprego.

Nesse contexto, o Artigo 442 foi criado como parte integrante da CLT para estabelecer as bases e os princípios fundamentais das relações de trabalho. Ele trata da definição e dos elementos essenciais do contrato de trabalho, delineando os direitos e as responsabilidades tanto do empregador quanto do empregado (OLIVEIRA, 2014).

O art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que o contrato individual de trabalho é um acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Magano (1993, p. 47) define o contrato de trabalho como "o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob direção de qualquer das últimas".

---

[1] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.
[2] *Ibid.*

2 1 Rescisão do contrato de trabalho

Carvalho *et al.* (2014) afirma que a rescisão do contrato de trabalho é um tema de grande importância no contexto das relações laborais. Desde os primórdios das relações de trabalho, a terminação do vínculo entre funcionário e empregador tem sido uma questão crucial, refletindo as dinâmicas sociais, econômicas e legais de cada época.

Ao longo dos séculos, o conceito e os processos de rescisão do contrato de trabalho evoluíram significativamente. Nas sociedades antigas, como na Roma Antiga e na Idade Média, as relações de trabalho frequentemente se baseavam em sistemas de servidão e escravidão, nos quais os trabalhadores tinham poucos ou nenhum direito de rescisão contratual (OLIVEIRA, 2014).

Com o surgimento do capitalismo e da Revolução Industrial, houve uma transformação radical nas relações de trabalho. A urbanização, a industrialização e a emergência da classe trabalhadora deram origem a novas formas de emprego e organização do trabalho (Carvalho *et al.* 2014). Nesse contexto, as primeiras legislações trabalhistas começaram a surgir, estabelecendo direitos mínimos para os trabalhadores e regulando as condições de trabalho, incluindo as modalidades de rescisão contratual.

No século XX, com o crescimento do movimento sindical e a luta por direitos trabalhistas mais abrangentes, as questões relacionadas à rescisão do contrato de trabalho ganharam ainda mais destaque (Magano, 1993). Surgiram leis trabalhistas mais abrangentes e mecanismos legais para proteger os trabalhadores contra rescisões arbitrárias ou injustas por parte dos empregadores.

Atualmente, as legislações trabalhistas de diversos países regulamentam de forma detalhada os procedimentos e direitos relacionados à rescisão do contrato de trabalho. A rescisão pode ocorrer por diversos motivos, como término do prazo estabelecido no contrato, demissão por justa causa, demissão sem justa causa, acordo entre as partes, entre outros (OLIVEIRA, 2014).

Conforme Carvalho *et al.* (2014), a interrupção ou término das relações laborais entre funcionário e empregador ocorre quando as responsabilidades contratuais de ambas as partes são encerradas.

Segundo Magano (1993), o contrato de trabalho nasce em certo instante, sendo formalizado de maneira total ou parcial e, quase sempre, sofre modificações ao longo do tempo, até que, por fim, cessa sua vigência.

As rescisões podem apresentar uma grande variação, dependendo da maneira como o contrato de trabalho foi estabelecido (Oliveira, 2014). Podem ser classificadas como simples ou complexas, a depender da natureza da função desempenhada pelo funcionário na empresa.

Algumas funções possuem riscos à integridade física do empregado, resultando em benefícios adicionais recebidos ao longo do tempo. Tais benefícios influenciam no cálculo das

verbas rescisórias, como atividades que colocam os empregados em situações de perigo mais elevado requerem uma avaliação minuciosa dos benefícios conquistados ao longo do emprego, o que impacta de forma direta nas indenizações pagas na rescisão do contrato. (AZEVEDO, 2014).

As principais modalidades da rescisão do contrato de trabalho se encontram disponíveis **QUADRO *1***:

Quadro 1. Modalidade de rescisão de contrato de trabalho.

Modalidade	Descrição
Rescisão de Contrato de Trabalho Sem Justa Causa	Quando o empregador decide rescindir o contrato sem motivo justificado.
Rescisão de Contrato de Trabalho Por Justa Causa	Quando o empregador rescinde o contrato devido a falta grave cometida pelo empregado.
Rescisão Indireta	Quando o empregado solicita a rescisão por falta grave cometida pelo empregador.
Rescisão por Culpa Recíproca	Quando tanto o empregador quanto o empregado cometem faltas graves que justificam a rescisão.
Término de Contrato de Experiência	Quando o contrato de trabalho chega ao fim do período de experiência previamente acordado.
Rescisão do Contrato de Trabalho por Pedido de Demissão	Quando o empregado decide voluntariamente rescindir o contrato de trabalho.
Rescisão por acordo entre as partes	Quando o empregado e empregador, de forma consensual, decidem encerrar a relação laboral.
Rescisão por término de contrato temporário	Quando o contrato de trabalho é estabelecido por um período determinado, ele se encerra automaticamente no fim desse período. Não há necessidade de aviso prévio.
Rescisão por aposentadoria	Quando o colaborador se aposenta e, por decisão própria ou do empregador, deixa de trabalhar na empresa.
Rescisão por morte do colaborador	Quando ocorre o falecimento do empregado,implica na rescisão automática do contrato de trabalho.

Fonte: Própria autoria. 2024.

Ao realizar o desligamento de um funcionário na empresa, é fundamental que certos documentos sejam apresentados para formalizar a rescisão do contrato de trabalho. Em primeiro

lugar, é necessário fornecer as Guias de Recolhimento do FGTS atualizadas, assegurando que todas as contribuições devidas ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço estejam em dia (Oliveira, 2014). Em seguida, a previdência social do funcionário deve estar devidamente atualizada, garantindo que todas as contribuições previdenciárias foram recolhidas corretamente durante o período de trabalho.

Além disso, deve-se apresentar o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, que detalha as condições da rescisão, incluindo valores a serem pagos ao funcionário. (Carvalho *et al.,* 2014).

Exame Médico Demissional também é obrigatório, atestando as condições de saúde do empregado no momento do desligamento. A Comunicação de Dispensa é outro documento necessário, informando oficialmente o empregado sobre sua demissão, sendo imprescindível apresentar o comprovante do aviso-prévio, seja ele trabalhado ou indenizado, ou, no caso de demissão a pedido, o próprio pedido de demissão assinado pelo empregado (BRASIL, 1988[3]).

Segundo Oliveira (2014), a apresentação desses documentos é crucial para evitar o surgimento de reclamatórias trabalhistas. A falta de qualquer um desses itens pode resultar em problemas legais para a empresa, além de atrasar o processo de desligamento e causar insatisfação ao funcionário desligado.

2 2 Férias:

Férias é o período de descanso a que o empregado tem direito após cada ano de trabalho, conhecido como período aquisitivo. Garantido pela CLT, as férias são consideradas um direito fundamental dos trabalhadores, visando assegurar sua saúde e segurança no ambiente de trabalho, (MARTINS, 2010).

Após o período aquisitivo, inicia-se o período de concessão, no qual o colaborador tem um ano para usufruir de 30 dias de férias. Se as férias não forem concedidas dentro do prazo legal, o empregador deve pagar o dobro do valor das férias devidas. A determinação do período de férias é prerrogativa do empregador, independente da concordância do empregado.

De acordo com a legislação trabalhista, a quantidade de faltas injustificadas pode impactar diretamente o direito às férias do empregado. Conforme previsto no Artigo 130 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o empregado perde parte de seus dias de férias anuais conforme a quantidade de faltas injustificadas durante o período aquisitivo de 12 meses. A distribuição é feita da seguinte forma:

[3] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

Quadro 2. Faltas

Número de faltas injustificadas	Dias de direito a férias
De 0 a 5	30
De 5 a 14	24
De 15 a 23	18
De 24 a 32	12
Acima de 32	0

Fonte: Própria autoria. 2024.

Conforme a CLT, é permitido ao empregado converter 1/3 do período de férias, ou seja, 10 dias, em abono pecuniário, também conhecido como "venda das férias". Para usufruir desse direito, o empregado deve fazer a solicitação por escrito ao empregador até 15 dias antes do término do período aquisitivo, conforme estabelecido no Artigo 143 da CLT. (NASCIMENTO, 2013).

> Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.
> § 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.
> § 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregado, e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono (BRASIL, 1998[4]).

As férias podem ser divididas em até três períodos, mediante acordo entre empregado e empregador. No entanto, é importante observar algumas regras específicas para essa divisão. Primeiramente, um dos períodos deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos, e os outros dois períodos não podem ser inferiores a cinco dias corridos cada um, assegurando que mesmo nos períodos de férias mais curtos, o empregado tenha um tempo adequado para relaxar e recarregar as energias. (CARVALHO *et al.*, 2014).

Já as férias coletivas são aquelas concedidas a todos os empregados da empresa simultaneamente, ou apenas a determinados setores, em um mesmo período. Para a concessão dessas férias, é necessário seguir algumas diretrizes estabelecidas pela legislação trabalhista, por exemplo, as férias coletivas podem ser divididas em até dois períodosfolga.(CARVALHO *et*

[4] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

al., 2014).

Além disso, o empregador tem a obrigação de comunicar não apenas os empregados sobre as férias coletivas, mas também o órgão local do Ministério do Trabalho, com pelo menos 15 dias de antecedência. Essa comunicação deve incluir as datas de início e término das férias coletivas (BRASIL; 1943; 1998[5]).

Adicionalmente, o empregador deve enviar uma cópia dessa comunicação ao sindicato representativo da categoria profissional dos trabalhadores envolvidos. Por fim, é necessário fixar avisos nos locais de trabalho com a mesma antecedência mínima de 15 dias, garantindo que todos os funcionários estejam devidamente informados sobre as férias coletivas (CARVALHO *et al.*, 2014).

2 3 Desvio e acúmulo de funções:

Na esfera trabalhista, dois conceitos frequentemente associados a processos trabalhistas são o desvio de função e o acúmulo de tarefas, temas abordados por diversos estudiosos da área. O desvio de função ocorre quando um funcionário é contratado para desempenhar as atribuições específicas de um cargo, mas, de maneira recorrente, é incumbido de responsabilidades relacionadas a uma posição diferente daquela para a qual foi originalmente contratado, conforme destacado por YGO (2014).

Diante disso, é fundamental compreender se o desvio de função no ambiente de trabalho é uma questão de escolha ou de necessidade, tornando-se crucial buscar uma definição precisa desse termo (Carvalho *et al.,* 2014). Conforme salientado por Vitor Pécora, ao admitir um funcionário, é desejável que ele execute as atividades para as quais foi designado, conforme preconiza o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, YGO (2014).

Essa cláusula legal estabelece que as condições estabelecidas no contrato de trabalho não podem ser modificadas unilateralmente, ou seja, o empregador não pode atribuir ao empregado tarefas que não correspondam àquelas descritas inicialmente no contrato, salvo por mútuo consentimento ou por necessidade imperiosa da empresa, devidamente comprovada (BRASIL; 1943; 1998[6]).

Segundo o Art. 468. “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia” (BRASIL, 1943[7]).

Na avaliação de muitos especialistas em direito trabalhista, o desvio de função ocorre quando um funcionário contratado para executar determinadas atribuições acaba sendo

[5] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.
[6] *Ibid.*
[7] *Ibid.*

incumbido de responsabilidades correspondentes a uma posição hierárquica superior, muitas vezes associada a uma remuneração mais elevada. Essa situação pode gerar conflitos entre empregado e empregador, especialmente quando não há um plano de cargos e salários estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, YGO (2014).

Nesse contexto, a falta de clareza nas atribuições dos cargos e a ausência de um plano de carreira oficialmente reconhecido podem propiciar o surgimento do desvio de função. Essa prática pode prejudicar não apenas o trabalhador, que pode se sentir sobrecarregado e injustiçado, mas também a própria empresa, que corre o risco de enfrentar processos trabalhistas e ter sua reputação comprometida (BRASIL; 1943; 1998[8]).

O *jus variandi*, enquanto uma adaptação ao contrato de trabalho, sugere uma ideia de ajuste e não de obrigatoriedade, conferindo ao empregado o direito de recusar caso perceba que isso lhe cause prejuízos diretos ou indiretos. Nesse sentido, aplica-se o artigo 468 da CLT, queveda a alteração do contrato em situações que acarretem prejuízos à parte mais vulnerável, o empregado (CARVALHO *et al.*, 2014).

Os tribunais superiores têm decidido que o *jus variandi* utilizado pelo empregador pode, em alguns casos, prejudicar o trabalhador. No entanto, sempre é analisado caso a caso seessas práticas estão em conformidade com os limites legais estritos. A Súmula nº 372 do TST, por exemplo, estabelece diretrizes sobre a supressão ou redução da gratificação de função, resguardando a estabilidade financeira do empregado (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2015).

Cada situação deve ser analisada individualmente, considerando os requisitos específicos do contexto em que o empregador busca impor normas e regras, visando aprimorar a prestação de serviços (Carvalho *et al.*, 2014). No entanto, é importante respeitar os parâmetros estabelecidos pela lei para evitar abusos e prejuízos ao empregado, que sempre teráo direito de se abster de cumprir normas que considerar prejudiciais ou buscar seus direitos resguardados pela CLT.

Por isso, é fundamental que as empresas adotem políticas claras de gestão de pessoas, que incluam a definição precisa das atribuições de cada cargo, bem como um sistema transparente. Sendo possível, dessa forma evitar mal-entendidos e conflitos relacionados ao desvio de função, garantindo um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado para todos os envolvidos (BRASIL; 1943; 1998[9]).

A decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4° Região (TRT4) sobre o caso de diferenças salariais por desvio de função é representativa no contexto jurídico trabalhista (Tribunal Regional do Trabalho, 2015). Nela, a Relatora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi

---

[8] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

[9] *Ibid.*

destaca que, para a caracterização do desvio de função, é imprescindível a comprovação do exercício de atribuições próprias de outro cargo, conforme estabelecido em plano de cargos, quadro de carreira da empresa ou regulamento. Essa decisão, referenciadacomo Recurso Ordinário da Reclamada, evidencia a importância de haver critérios claros e objetivos para a definição das atribuições de cada cargo, visando evitar situações de desvio defunção que possam prejudicar os trabalhadores.

Conforme Barcelos (2015) seguir, consta-se a decisão:

> EMENTA: DIFERENÇAS SALARIAIS POR DESVIO DE FUNÇÃO. Para a caracterização do desvio de função é necessária a comprovação do exercício de atribuições próprias de outro cargo, conforme previsto em plano de cargos, quadro de carreira da empresa ou regulamento, o que restou comprovado na situação em apreço. Recurso Ordinário da Reclamada desprovido. (TRT4, RO 0000960-46.2013.5.04.0233, 5ª turma, Relatora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, j. 19/11/2015) (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2015).

Dessa forma, Domingues (2002) destaca que, de acordo com o artigo 468 da legislação trabalhista brasileira, o contrato de trabalho é regido pelo princípio da bilateralidade, o que implica que modificações no contrato não podem ser realizadas unilateralmente, a fim de evitar prejuízos para o empregado. Ele argumenta que qualquer mudança no contrato deve contar com o consentimento expresso do trabalhador, visando evitar prejuízos financeiros, legais, morais, entre outros. Enfatiza-se a proibição de qualquer tipo de modificação no contrato de trabalho.

Além disso, ele ressalta uma exceção a essa regra, que ocorre quando há uma redução na capacidade física ou mental do trabalhador. Nesses casos, é possível realocar o empregado para uma nova função que esteja alinhada com suas habilidades atuais. Mesmo que essa nova função seja de nível inferior à anterior, o salário deve ser mantido no patamar, a fim de garantir a justiça e a proteção do trabalhador (CARVALHO *et al.*, 2014).

Portanto, a análise destaca a importância de respeitar os direitos dos trabalhadores e garantir relações de trabalho justas e equilibradas (Oliveira, 2014). Ele ressalva a necessidade de um consentimento mútuo para qualquer alteração no contrato de trabalho, com exceção dos casos legalmente previstos em que há necessidade de realocação devido à redução da capacidade laboral do empregado (DOMINGUES, 2002).

Quando um trabalhador executa tarefas de cargos diversos, além daquela para a qual foi originalmente contratado, configurando-se assim o acúmulo de função, conforme destacado por DALEGATO NETTO (2015):

> O que caracterizará o desvio ou a dupla função é o desempenho de atividades que não se relacionam com o cargo contratado. A questão não é tão simples quando migrada para a prática das relações de trabalho, vez que em muitos casos o cargo contratado encerra o desempenho de uma atividade principal e outra gama de atividades acessórias que lhe são correlatas e imbricadas. Assim, por exemplo, uma secretária pode também recepcionar clientes ou atender telefonemas sem que isso configure desvio ou dupla função. Contudo, se essa empregada, a qual foi contratada como "secretária" tem como função primordial atender telefones, de forma permanente e

> intensa, por óbvio que se estará diante de um desvio funcional, devendo receber o salário e os benefícios atinentes à função de telefonista.

Além do aspecto financeiro, o contrato de trabalho abrange uma série de direitos e obrigações tanto para o empregado quanto para o empregador (Oliveira, 2014). Dentro desse contexto, se o trabalhador conseguir comprovar que foi incumbido de realizar tarefas que extrapolaram as atividades estipuladas em seu contrato de trabalho, sem que essas atribuições fossem consideradas excepcionais ou esporádicas, ele tem o direito legal de buscar a rescisão do contrato (CARVALHO *et al.*, 2014).

Essa prerrogativa encontra respaldo no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que versa sobre a rescisão indireta do contrato de trabalho. Esta modalidade de rescisão ocorre quando o empregador descumpre gravemente suas obrigações contratuais, tornando insustentável a continuidade da relação de trabalho (BRASIL, 1988[10]).

Dentre as situações que podem configurar justa causa para rescisão indireta, o acúmulo de responsabilidades e tarefas além das previstas no contrato de trabalho é uma delas. Caso o trabalhador se veja sobrecarregado com atividades que não foram originalmente acordadas, o mesmo possui o direito de requerer a rescisão indireta do contrato, além de buscar a devida compensação pelos danos sofridos devido ao acúmulo de responsabilidades (BRASIL, 1943[11]).

Dessa forma, o artigo 483 da CLT atua como um instrumento de proteção aos direitos dos trabalhadores, assegurando que estes não sejam explorados ou prejudicados pela falta de cumprimento das obrigações por parte do empregador. Assim, o empregado que se encontrar em uma situação de acúmulo de tarefas não previstas em seu contrato de trabalho tem respaldo legal para buscar a rescisão do contrato de forma indireta e reivindicar os direitos suplementares devidos (CARVALHO *et al.*, 2014).

Por meio do Art. 483 (Brasil), tem se “art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato (BRASIL, 1943[12]).

Esse fenômeno ocorre devido à natureza do Artigo 483, o qual trata da rescisão do contrato de trabalho em decorrência de uma falta grave cometida pelo empregador. Nessa circunstância, o trabalhador tem direito a receber uma compensação por eventuais perdas salariais e todos os pagamentos rescisórios ao término do emprego. (BRASIL, 1943[13]).

No entanto, é importante ressaltar que, de acordo com o Artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), intitulado "Das provas", cabe ao empregado a

---

[10] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.
[11] *Ibid.*
[12] *Ibid.*
[13] *Ibid.*

responsabilidade de comprovar a ocorrência do acúmulo de funções. Isso significa que é incumbência do trabalhadorapresentar evidências que demonstrem de maneira clara e objetiva que ele foi sobrecarregado com atribuições além daquelas estabelecidas em seu contrato de trabalho (CARVALHO *et al.*, 2014).

Segundo o Art. 818 - O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) I - Ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). II - Ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943[14]).

Conforme estabelecido no artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cabe ao reclamante, que geralmente é o funcionário, a responsabilidade de apresentar as provas quando busca evidenciar o direito que está reivindicando. Em outras palavras, é incumbência do trabalhador fornecer os elementos que sustentem suas alegações perante o juiz trabalhista (CARVALHO *et al.*, 2014).

Antes de desencadear um processo trabalhista, o desvio de função pode prejudicar diversos aspectos da gestão de pessoas, da cultura e do clima organizacional da empresa. Essa prática pode sinalizar aos colaboradores uma falta de valorização por parte da empresa, além de gerar desconfiança sobre a justiça salarial (Oliveira, 2014). Isso pode resultar em má reputação para a empresa e criar um ambiente de trabalho desmotivador, com baixa produtividade e alta rotatividade de funcionários, dificultando a retenção de talentos (DOMINGUES, 2002).

Além das consequências para a cultura organizacional, o desvio de função também pode acarretar em consequências financeiras. O funcionário pode buscar uma rescisão indireta por descumprimento contratual, o que implica no pagamento de indenizações, verbas rescisórias e todos os direitos trabalhistas (OLIVEIRA, 2014). Além disso, em caso de litígio judicial, a empresapode ser penalizada com multas e revisões de valores pagos ao colaborador durante o período de desvio de função (CARVALHO *et al.*, 2014).

É importante ressaltar que para o funcionário, desempenhar uma função diferente daquela para a qual foi contratado representa prejuízos financeiros significativos, afetando sua renda mensal, seu FGTS e outras verbas trabalhistas. Portanto, é compreensível que ele busque seus direitos diante dessa situação (DOMINGUES, 2002).

Além dos prejuízos financeiros, o desvio de função pode também causar danos morais, como estresse ou sentimentos de incapacidade, que podem levar o funcionário a buscar uma indenização por danos morais. É importante analisar de perto cada caso, pois o dano moral é uma questão subjetiva e pode variar de acordo com as circunstâncias específicas (CARVALHO

[14] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

et al, 2014).

Entretanto, é importante ressaltar que existem situações específicas em que ocorre a inversão do ônus da prova. Isso acontece quando o juiz, mediante análise do caso, entende que o empregado não possui meios suficientes para comprovar sua versão dos fatos. Nessas circunstâncias, cabe ao empregador o ônus de provar o contrário ou, até mesmo, demonstrar que chegou a um acordo com o funcionário (DOMINGUES, 2002).

Portanto, o artigo 818 da CLT estabelece uma distribuição clara das responsabilidades quanto à apresentação das provas em processos trabalhistas, assegurando que cada parte envolvida possa exercer seu direito à ampla defesa e ao contraditório perante a Justiça do Trabalho (BARCELOS, 2015).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando as análises realizadas durante esta revisão literária, torna-se evidente que as empresas demonstram um elevado nível de preocupação em relação às reclamatórias trabalhistas. Essa preocupação é justificada pelos potenciais impactos negativos que as reclamatórias trabalhistas podem causar às organizações, tanto em termos financeiros quanto reputacionais. Diante desse contexto, é essencial que as empresas adotem medidas proativas para mitigar esses riscos, investindo em práticas de gestão de recursos humanos que promovam o cumprimento das leis trabalhistas, a transparência nas relações laborais e o respeito aos direitos dos colaboradores.

Além disso, é fundamental que as empresas estejam sempre atualizadas quanto às legislações vigentes e busquem orientação jurídica especializada para garantir a conformidade de suas práticas e políticas trabalhistas. Ao adotar uma abordagem preventiva e proativa, as organizações podem reduzir significativamente a incidência de reclamatórias trabalhistas, promovendo um ambiente de trabalho mais justo, equilibrado e harmonioso para todos os envolvidos.

Portanto, diante da complexidade do ambiente trabalhista atual, é imprescindível que as empresas estejam atentas aos desafios e às exigências legais, buscando constantemente aprimorar suas práticas e políticas internas para garantir o cumprimento das normas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Somente assim será possível construir relações laborais sólidas e sustentáveis, contribuindo para o desenvolvimento e o sucesso das organizações a longo prazo.

O estudo apresenta diversas modalidades a serem analisadas com o objetivo de gerir informações para a diminuição do passivo trabalhista. Portanto, este trabalho está apto a ter continuidade.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, M. C. DE; TONELLI, M. J. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros.** RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 15, n. 3, p. 191–220, jun. 2014.

BARBOSA, Hadyna Osminda; LEÃO, Cristhiane Rodrigues Soares. A GESTÃO DE PESSOAS E A REDUÇÃODOS PROCESSOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro – Unipac ISSN 2178-6925**, [*S. l.*], p. 16-32, dez. 2017. Disponível em: https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/498/477.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.Acesso em: 01 jun. 2024.

CARVALHO, M.; MARIA JOSÉ TONELLI. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros.** RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 15, n. 3, p. 191–220, 1 jun. 2014.

DE, G.; LOURENÇO, O. **DESVIO E ACÚMULO DE FUNÇÃO E SUAS CONSEQUENCIAS NO CONTRATO DE TRABALHO MARÍLIA 2021**. [s.l: s.n.]. Disponível em: https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/2040/TC%20-%20Gabriel%20de%20Oliveira%20Louren%ef%bf%bdo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18° Edição. GARCIA, GustavoFilipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 5° Edição. São Paulo. 2011.

DOMINGUES, José Maurício. Gerações, **modernidade e subjetividades coletivas.** Tempo Social. Revista de Sociologia da USP. São Paulo, n. 14, p.67-89, maio de 2002. Acesso em: 10jun. 2024.

MAGANO, Octavio Bueno. **Direito do trabalho.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1993. p. 47.

MARQUES, Rosângela Moreira. DEPARTAMENTO PESSOAL: Estudo de Caso no Setor de Tecnologia. **Faculdade: Fasul Educacional EAD**, p. 1 - 10, 20 jun. 2024. Disponível em: https://www.fasuleducacional.edu.br/tcc/e8516ca72caf2fa89550a4a7f7901cca64c1ae32b4904.pdf.

MARTINS, Sergio Pinto. *A Terceirização e o Direito do Trabalho.* 10. ed. São Paulo: Atlas,2010

MONTES, A. et al. **o trabalhador e a medida provisória 927/2020: férias individuais e férias coletivas workers and provisional measure 927/2020: individual vacation andcollective vacation**. [s.l: s.n.]. Disponível em https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3778/1/Anne%20Freitas%20Montes%20e%20Samira%20de%20Souza%20Santos.pdf.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho.* 38. ed. São Paulo: LTr,2013.

OLIVEIRA, Roberto. **Rescisão do Contrato de Trabalho: Procedimentos e Documentação.** São Paulo: Atlas, 2014.

SILVANA SOARES PEREIRA. **O DESVIO DE FUNÇÃO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.** Virtù: Direito e Humanismo, v. 1, n. 1, 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT4). Recurso Ordinário nº 0000960-46.2013.5.04.0233. Relatora: Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi. 5ª Turma.Porto Alegre, 19 nov. 2015..

TRT-2 10015056220195020066 SP, Relator: IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, 18ªTurma - Cadeira 2, Data de Publicação: 31/08/2021.

Vista da reforma trabalhista: análise da aplicação nas práticas de admissão, férias e rescisão nas instituições de ensino superior comunitárias do rio grande do sul. Disponívelem: https://univates.br/revistas/index.php/signos/article/view/2650/1806.

Vista do A GESTÃO DE PESSOAS E A REDUÇÃO DOS PROCESSOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS. Disponível em: https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/498/47