



INTRODUÇÃO

A justificativa para a escolha deste tema decorre da sua relevância prática e teórica. Do ponto de vista prático, entender os elementos do desvio de função e seus impactos é fundamental para empregadores e empregados, a fim de garantir que as práticas laborais estejam em conformidade com a legislação e respeitem os direitos dos trabalhadores. Do ponto de vista acadêmico, o estudo contribui para o aprofundamento da doutrina e jurisprudência trabalhista, particularmente no que tange aos limites da responsabilidade civil e sua aplicação em casos de desvio de função.

Dessa forma, tem-se como objetivo geral analisar se a simples caracterização do desvio de função, no âmbito trabalhista, enseja no dever de indenizar moralmente o trabalhador por parte do empregador.

Como objetivos específicos, busca-se: apresentar o conceito de poder patronal e do jus variandi; estudar a definição de desvio de função e suas repercussões; apresentar os conceitos de dano moral e seus requisitos; realizar uma análise jurisprudencial, limitada às decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região acerca do dever de indenizar moralmente o empregado em decorrência do desvio de função.

METODOLOGIA

Quanto à metodologia adotada, esta pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica e análise jurisprudencial.

DESVIO DE FUNÇÃO E SUAS REPERCUSSÕES

É importante iniciar o presente capítulo apresentando o conceito do desvio de função. Sobre o tema, Carla Tereza Martins Romar (2021) leciona que o desvio de função ocorre quando um trabalhador é designado a desempenhar atividades que não correspondem às previstas em seu contrato de trabalho, sem que haja a devida atualização contratual ou compensação financeira adequada. Essa prática é considerada ilegal, pois viola os princípios da boa-fé e da igualdade no ambiente de trabalho, estabelecendo uma relação de emprego injusta e desbalanceada entre empregador e empregado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região define "desvio de função" como a alteração das atividades originalmente destinadas ao funcionário pelo empregador, sem o ajuste devido no salário. Conforme evidenciado nos documentos do processo, se as atividades realizadas estão dentro das responsabilidades do cargo pelo qual o empregado foi contratado, não se configura o desvio de função (Belo Horizonte, 2024).

Ainda segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em outra oportunidade, o Tribunal evidenciou que, no caso de desvio de função, ocorre uma mudança por parte do empregador nas atribuições originalmente acordadas com o trabalhador, atribuindo-lhe tarefas geralmente mais complexas e sem o correspondente ajuste salarial.

Para que haja justificativa para uma compensação salarial devido ao desvio de função, é essencial a demonstração concreta de que o empregado desempenhou uma função de maior complexidade que a originalmente contratada, com responsabilidades adicionais e uma demanda de trabalho tanto qualitativamente quanto quantitativamente superior à da função inicial (Belo Horizonte, 2024).

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região define "desvio de função" como a alteração das atividades originalmente destinadas ao funcionário pelo empregador, sem o ajuste devido no salário. Conforme evidenciado nos documentos do processo, se as atividades realizadas estão dentro das responsabilidades do cargo pelo qual o empregado foi contratado, não se configura o desvio de função (Belo Horizonte, 2024).

Ainda segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em outra oportunidade, o Tribunal evidenciou que, no caso de desvio de função, ocorre uma mudança por parte do empregador nas atribuições originalmente acordadas com o trabalhador, atribuindo-lhe tarefas geralmente mais complexas e sem o correspondente ajuste salarial. Para que haja justificativa para uma compensação salarial devido ao desvio de função, é essencial a demonstração concreta de que o empregado desempenhou uma função de maior complexidade que a originalmente contratada, com responsabilidades adicionais e uma demanda de trabalho tanto qualitativamente quanto quantitativamente superior à da função inicial (Belo Horizonte, 2024).

DANO MORAL E DANO MORAL PRESUMIDO DECORRENTE DO DESVIO DE FUNÇÃO

A relação entre o desvio de função e o dano moral no Direito do Trabalho envolve a responsabilidade do empregador por prejudicar emocionalmente o empregado ao exigir tarefas fora do contrato sem compensação. O desvio de função pode causar estresse, ansiedade e humilhação, configurando dano moral. A jurisprudência brasileira presume o dano moral em casos evidentes de desvio de função, dispensando a prova do sofrimento para proteger a dignidade do trabalhador. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reforçado essa proteção, reconhecendo o dano moral em casos como o de um motorista obrigado a transportar valores, resultando em indenização. O capítulo analisa decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o tema.

REFERÊNCIAS

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. Leme/SP: Mizuno, 2020.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis trabalhistas**. São Paulo: Saraiva, 2019.

CORREIA, Henrique. **Curso de direito do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2023.