

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO**

LIMITES DO *JUS VARIANDI*

**CURITIBA
2006**

TATIANE TAMIE MATUGUMA

LIMITES DO *JUS VARIANDI*

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito, do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de **Bacharel em Direito**.

Orientador: Prof. Dr. Wilson Ramos Filho

**Curitiba
2006**

TERMO DE APROVAÇÃO

TATIANE TAMIE MATUGUMA

LIMITES DO *JUS VARIANDI*

Monografia aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela comissão formada pelos professores:

ORIENTADOR: _____

Prof. Dr. Wilson Ramos Filho
Departamento de Direito Privado

Prof^ª. Dra. Aldacy Rachid Coutinho
Departamento de Direito Privado

Prof. Dr. Célio Waldraf
Departamento de Direito Privado

Curitiba, 23 de outubro de 2006.

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
INTRODUÇÃO.....	7
I. ORIGEM HISTÓRICA DO <i>JUS VARIANDI</i>.....	9
1.1 Subordinação do Empregado.....	9
1.2 Poder Hierárquico do Empregador.....	11
1.3 Tripartição dos Poderes e Regime Democrático.....	13
II. <i>JUS VARIANDI</i>.....	16
2.1 Conceito de <i>jus variandi</i>	16
2.2 Princípio da Inalterabilidade Unilateral do Contrato.....	17
2.3 Fundamentos do <i>Jus Variandi</i>	18
2.4 Espécies do <i>Jus Variandi</i>	20
III. LIMITES AO EXERCÍCIO DO <i>JUS VARIANDI</i>.....	22
3.1 Limites Conceituais.....	22
3.2 Limites Funcionais.....	23
3.3 Limites Externos.....	25
3.4 Limites Contratuais.....	25
3.5 Limites Relacionados à Empresa.....	26
3.6 Limites Relacionados ao Empregado.....	27
IV. <i>JUS VARIANDI</i> PREJUDICIAL AO EMPREGADO.....	29
4.1 Prejuízo ao Empregado.....	29
4.2 <i>Jus Resistentiae</i>	32
V. CASOS COMUNS DE EXERCÍCIO DO <i>JUS VARIANDI</i>.....	36
5.1 Alterações relativas à função.....	36
5.2 Alterações relativas ao salário.....	37
5.3 Alterações relativas ao local de trabalho.....	39
VI. SOLUÇÕES PRÁTICAS.....	40
VII. ANÁLISE DE UM CASO PRÁTICO.....	45
7.1 Fixação e Cobrança de Metas pelo Empregador.....	45
7.2 Capital X Trabalho.....	52
7.3 Abuso no Uso do <i>Jus Variandi</i> decorrente de desrespeito ao limite contratual.	54

7.4 Dano Moral no Direito do Trabalho.....	57
7.5 Injúria.....	60
CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS.....	67

RESUMO

O empregador, fazendo uso de seu *jus variandi*, pode alterar as condições de trabalho. Esse direito de variar é imprescindível para a manutenção da relação de emprego, na medida em que no momento da celebração do contrato de trabalho é impossível prever todas as circunstâncias fáticas que irão ensejar determinadas modificações na prestação de serviços. Por outro lado, o *jus variandi* possui certos limites, os quais, se desrespeitados, configurarão abuso ou desvio de poder, surgindo, nesses casos, o direito de o empregado resistir à ordem patronal dada. A partir da análise de um caso concreto, infelizmente bastante freqüente nas jurisprudências atuais, qual seja, do abuso patronal na fixação de metas de trabalho, demonstrar-se-á a importância em exigir que os limites do *jus variandi* sejam observados, sob pena de assumir uma posição inerte e submissa diante de desrespeitos a direitos e garantias assegurados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

INTRODUÇÃO

Atualmente, grande parte da sociedade enfrenta o problema da falta de empregos, uma vez que a oferta de emprego não consegue acompanhar sua demanda, sendo aquela muito inferior a esta.

Isso permite que muitas pessoas que já se encontram empregadas acabem se submetendo a toda sorte de imposições e arbitrariedades por parte de seu empregador a fim de não ser incluída na grande massa de desempregados que está em constante crescimento.

É nesse contexto que possui muita importância entender e ao mesmo tempo exigir que sejam respeitados os limites do *jus variandi*, haja vista que esse poder de realizar certas alterações quanto à prestação obrigacional, por óbvio, encontra limites que devem ser observados.

Desse modo, em havendo o mau uso do direito de variar advém o direito, por parte do empregado, de resistir a se submeter às alterações.

Ora, numa sociedade em que a falta de emprego assusta e aterroriza a maior parte das pessoas, não é difícil imaginar que há uma maior tendência de os empregadores, valendo-se dessa situação, desrespeitarem esses limites ao direito de variar.

Nesse sentido, mostra-se imprescindível expor claramente as diversas concepções acerca de quando o empregador, modificando limites da prestação de trabalho, estará agindo em conformidade com o poder que o *jus variandi* lhe outorga e quando tais modificações estarão ofendendo princípios basilares do Direito do Trabalho, tal qual o Princípio Tutelar, além de princípios constitucionais, como o Princípio da Isonomia e da Proteção ao Trabalhador, constituindo-se, pois, em evidente abuso de direito.

Trata-se, assim, de um tema bastante tortuoso, tendo em vista existir muita divergência doutrinária, desde o conceito até os limites do *jus variandi*.

Ainda, num momento em que muito se discute acerca da Flexibilização do Direito do Trabalho, os limites do direito de variar torna-se assunto de extrema relevância, na medida em que a doutrina favorável à referida

flexibilização propõe um alargamento ao conceito do *jus variandi*, em outras palavras, propõe uma extensão aos limites do direito de variar.

Tal proposta mostra-se bastante temerária, tendo em vista que o contexto sócio-econômico atual encontra-se tão crítico e a procura por empregos cada vez mais intensa e desumana.

Num segundo momento, o presente estudo tem o objetivo de demonstrar a importância do correto e adequado uso do *jus variandi*, as diversas polêmicas quanto aos limites de seu exercício, assim como as possíveis soluções práticas que podem e devem ser adotadas a fim de conciliar a necessidade da empresa em ver alterada determinada circunstância da prestação de trabalho com a ausência de ofensas morais ao trabalhador.

Para tal, será analisado um caso concreto, no qual o empregador, ao exercer o seu *jus variandi*, extrapola os limites desse direito, agindo de forma a desrespeitar os critérios de proporcionalidade e razoabilidade, ensejando, pois, dever de indenizar o trabalhador.

I. Origem Histórica do *Jus Variandi*

1.1 Subordinação do Empregado

A origem histórica do *jus variandi* remete-nos à origem da subordinação, na medida em que esta está intrinsecamente relacionada àquele. Isso porque o direito de variar só existe devido ao poder diretivo, o qual, por sua vez, possui a existência condicionada à relação de subordinação do empregado em relação ao empregador.

A importância e pertinência na abordagem da subordinação resultam do fato de que esta se materializa a partir do exercício do poder diretivo, do qual decorre, por sua vez, o uso do *jus variandi*¹.

A subordinação, elemento caracterizador da relação de emprego, ainda enseja muitas discussões, uma vez que, mesmo hoje, critica-se o fato de um dos sujeitos de uma relação (empregado) estar subordinado a outro (empregador), observando que na maioria das relações jurídicas, diferentemente, há um equilíbrio entre as partes.

Nas palavras do professor Ricardo Marcelo Fonseca “... a subordinação jurídica seguramente tem um aspecto de dominação constante que incide do patrão sobre o empregado em todos os momentos de sua jornada de trabalho.”²

Outro conceito de subordinação que merece análise é o de Arion Sayão Romita, senão vejamos: “A subordinação pode ser então explicada pelo poder de determinação ou de conformação do conteúdo das prestações devidas pelo empregado, que o contrato e a qualificação profissional do obreiro só genericamente predeterminam.”³

Nesse compasso, Aldacy Rachid Coutinho ensina que: “A subordinação ressalta esse estado pessoal de sujeição ao poder de direção, que é um estado jurídico, criado ou revelado pelo contrato de trabalho; um modo de ser

¹ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder Punitivo Trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999. p. 52.

² FONSECA, Ricardo Marcelo. *Modernidade e Contrato de Trabalho: Do Sujeito de Direito à Sujeição Jurídica*. São Paulo: LTr, 2002. p. 139.

³ ROMITA, Arion Sayão. *A Subordinação no Contrato de Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 73.

do sujeito, do qual decorrem deveres e obrigações; dentre esses deveres, o de fidelidade, obediência e disciplina”⁴

Na seqüência, Aldacy relaciona o estado de subordinação com a indeterminabilidade da obrigação no contrato de trabalho:

O estado de subordinação é exteriorizado pelo conteúdo do contrato de trabalho que, ao contrário dos demais negócios jurídicos que têm um objeto delimitado e fixado pelos sujeitos, mantém uma indeterminação na obrigação a ser executada, mediante a colocação da *força de trabalho* à disposição do empregador, que vai dirigi-la. Desnecessário que tenham sido estabelecidos de modo preciso a forma, o “quantum”, quando e onde o trabalho será prestado; suficiente que exista a potencialidade, ou seja, a faculdade de pedir ao empregador mandar por parte da empresa, para que se configure a situação de dependência e esteja presente um contrato de trabalho.⁵

Ainda, Reginaldo Melhado define subordinação como sendo “... a forma como o trabalhador materializa o módulo, a direção e o sentido de que sua capacidade de trabalho deve ser dotada – de acordo com a *vontade* daquele que a comprou – como força capaz de influir sobre os fatores do sistema de produção.”⁶

Na seqüência, Melhado estabelece uma interessante relação entre o empregador e a força de trabalho, senão vejamos: “Esta capacidade de *agir* é o que ele vendeu ao capitalista, e a subordinação é pois o modo como se manifesta a relação de propriedade entre adquirente (o empregador) e coisa adquirida (a força de trabalho).”⁷

Cabe destacar, apenas, que a subordinação existente nos dias atuais se difere da que havia antigamente, haja vista que hoje ela se restringe ao trabalho, enquanto que antigamente envolvia vínculos pessoais.

⁴ COUTINHO, A. R. *Op. cit.*, p. 26.

⁵ COUTINHO, A. R. *Idem*, p. 206.

⁶ MELHADO, Reginaldo. *Poder e Sujeição: Os fundamentos da relação entre capital e trabalho e o conceito de subordinação*. São Paulo, LTr, 2003. p. 166.

⁷ MELHADO, R. *Idem*, p. 167.

1.2 Poder Hierárquico do Empregador

Importa a análise do poder hierárquico, na medida em que dele se desdobra o poder diretivo, o qual, por sua vez, é essencial para a existência do *jus variandi*.

O Poder Hierárquico, também conhecido como poder de comando, representa o conjunto de faculdades através do qual o empregador legisla, governa e sanciona, conforme os interesses da empresa.

De acordo com Hugo Gueiros Bernardes⁸, o poder hierárquico constitui-se em um direito potestativo quanto à sua natureza e discricionário quanto ao seu modo de exercício.

Decorre desse poder o estado de sujeição do empregado, de modo a estar este obrigado a aceitar e cumprir as ordens de caráter técnico e organizativo que foram do superior hierárquico emanadas.

A necessidade de existir esse poder hierárquico advém da característica de sucessividade do contrato de trabalho, sendo necessário adaptar as modificações que a todo instante surgem à organização da empresa.

Importante lembrar que o poder hierárquico não pode se estender à vida particular do trabalhador, tendo como limite o período em que o obreiro estiver à disposição do empregador. Assim, devem ser respeitadas as liberdades do empregado (filosófica, política, religiosa...). Entretanto, a subordinação pode persistir mesmo fora do ambiente de trabalho se a conduta do empregado afetar de forma significativa o desempenho dos seus serviços, conforme ensina Aldaci Rachid Coutinho: “A apreciação realizada acerca de fatos relativos à vida particular dos empregados, seriam relevantes apenas se exercessem influência sobre as organizações de trabalho, perturbando a moralidade das condições de trabalho, a boa marcha, o renome do estabelecimento”⁹.

Ainda, antes de analisar a divisão do poder hierárquico nas três espécies, relevante se mostra informar que Hugo Gueiros Bernardes¹⁰ entende

⁸ BERNARDES, Hugo Gueiros. *Limites do Poder Disciplinar do Empresário*. Revista Legislação do Trabalho e Previdência Social. v. 46, n° 06, p. 659.

⁹ COUTINHO, A. R. *Op. cit.*, p. 129.

¹⁰ BERNARDES, H. G. *Idem*, *ibidem*.

que existe apenas dois poderes, uma vez que não considera a distinção entre poder diretivo e regulamentar, na medida em que a idéia da co-gestão colocaria em crise o poder regulamentar.

O Poder Hierárquico se divide em Poder Diretivo, Poder Disciplinar e Poder Regulamentar.

O *poder diretivo* é aquele através do qual o empregador determina a maneira, o local, o horário da prestação de serviços, enfim, é a partir do poder diretivo que ao empregador é permitido, a uma, regular o conteúdo da prestação de serviços e, a duas, implementar algumas inovações a partir do avanço técnico ou mesmo das necessidades e objetivos da empresa em um dado momento. Interessante ressaltar, desde já, que é a existência do poder diretivo que legitima o exercício do *jus variandi* do empregador.

Segundo a lição de Aldacy Rachid Coutinho¹¹, o poder de direção permite ao empregador a emissão de comandos e instruções relativas à execução da atividade contratada bem como a orientação de seus subalternos.

O *poder disciplinar*, também denominado de poder punitivo, é aquele que permite ao empregador aplicar penalidades ao empregado, nos casos em que este descumprir ordens a ele dadas. Incluem-se tanto as ordens gerais quanto as específicas. O poder disciplinar está bastante relacionado à eficácia do poder diretivo, na medida em que se aquele não existisse, este seria tido como uma mera influência moral, vez que não seria dotada da típica coerção.

Quanto ao poder punitivo, não se pode esquecer que alguns entendem ser ele uma extensão e revelação do poder diretivo, tendo em vista que cabe àquele garantir a eficácia deste, conforme esclarece Aldacy Rachid Coutinho: “Assim, uma das questões que se apresenta é a possível identificação do poder punitivo como extensão e revelação do poder diretivo, no sentido de que se resguarda *exclusivamente* a eficácia dos comandos emanados pelo empregador, atuando posteriormente, restando limitada ao seu exercício.”¹²

O *poder regulamentar* consiste na faculdade de o empregador elaborar normas gerais ou especiais, conforme as características e objetivos de

¹¹ COUTINHO, A. R. *Op. cit.*, p. 28.

¹² COUTINHO, A. R. *Idem*, p. 88.

sua empresa, através de circulares, instruções, regulamento interno. Importante observar que as normas elaboradas através do poder regulamentar podem ser de caráter técnico ou jurídico. As normas de caráter jurídico não podem ser alteradas unilateralmente, enquanto que as de cunho técnico podem ser objeto do *jus variandi*.

Analogia bastante interessante é realizada por Hugo Gueiros Bernardes¹³, relacionando as três espécies de poderes supramencionados aos poderes estatais, de forma que o poder diretivo está ligado ao poder executivo, o regulamentar ao legislativo e o disciplinar ao judiciário.

1.3 Tripartição dos Poderes e Regime Democrático

A analogia feita entre a tripartição dos poderes estatais e os três poderes patronais torna relevante uma breve abordagem acerca da importância da existência dessa divisão dos poderes para a manutenção do regime democrático.

O regime democrático tem como objetivo maior a aproximação do governo à vontade do povo, ou seja, a aproximação entre governantes e governados, sob o prisma constitucional da igualdade.

A democracia é marcada pela regra da maioria, permitindo, ao menos formalmente, uma igualdade de participação na formação do governo. A tripartição dos poderes é indispensável para o bom desenvolvimento do regime democrático, assegurando-lhe legitimidade, na medida em que permite uma distribuição de competência entre os governantes representantes do povo. Tal representação se dá a partir do direito de voto de cada cidadão, possibilitando a este a eleição de seus representantes.

A importância dessa divisão dos poderes também é gigantesca no âmbito do direito do trabalho, em que se tem a divisão do poder hierárquico em três poderes: Diretivo, Regulamentar e Disciplinar. Isso porque toda divisão de um poder permite uma maior legitimidade no seu exercício.

¹³ BERNARDES, H. G. et. al. *O Contrato de Trabalho e sua Alteração*. São Paulo: LTr, 1975. p. 41.

Quando o poder se concentra nas mãos de uma só pessoa temos o regime ditatorial, em que o ditador é quem dá as ordens acerca de todos os assuntos pertinentes ao seu governo, cabendo ao povo tão e somente a obediência.

Assim, é importante a manutenção da tripartição do poder para a manutenção de um regime democrático representativo. Do mesmo modo, a divisão do poder hierárquico nos outros três poderes permite atenuar, ainda que minimamente, a desigualdade que permeia a relação de trabalho. Isso porque alguns poderes acabam dando ao empregador menor margem de discricionariedade, como é o caso do poder regulamentar ao condicionar as normas elaboradas pelo empregador aos direitos trabalhistas vigentes ou benefícios já concedidos, do poder disciplinar em que as penas aplicáveis ao empregado devem ser proporcionais à falta cometida, além de terem que respeitar a dignidade do trabalhador como pessoa humana.

Verifica-se, pois, que a divisão do poder hierárquico nas três espécies de poder já analisadas permite que, a partir das características e objetivos de cada um deles, sejam traçados os limites a serem respeitados. Isso, por sua vez, ajuda a evitar, ao menos parcialmente, que o empregador exerça seu comando na empresa de forma arbitrária, mas condizente com o regime democrático que vigora atualmente.

Ressalta-se, contudo, que, infelizmente, a referida divisão do poder patronal está anos-luz de distância de evitar, de forma realmente eficaz, os abusos cometidos pelo empregador. Na sociedade capitalista em que vivemos, a “sede” incessante pelo lucro cada vez maior faz com que muitos empregadores, obcecados, desrespeitem garantias constitucionais básicas, além das normas mais elementares do direito do trabalho¹⁴.

Assim, muito embora exista a divisão do poder hierárquico nas três espécies de poderes, não se pode cogitar de um regime democrático efetivo no ambiente de trabalho. Importante observar as palavras de Celso Fernandes

¹⁴ No capítulo VII, intitulado “Análise de um Caso Prático”, verificar-se-á a ocorrência de práticas patronais incontestavelmente abusivas e ofensivas ao ordenamento jurídico vigente, a partir da jurisprudência selecionada e comentários que serão feitos na sequência.

Campilongo acerca do assunto: “O próprio trabalho torna-se ocasional, especialmente nos momentos em que o pleno emprego não é obtido. Assim, segundo Boaventura, a interpretação de espaços reproduz a desigualdade, despotismo e incoerência de um espaço do trabalho pouquíssimo democrático.”¹⁵

É por isso que muito se discute acerca de subordinar as ordens e regras patronais a um conselho de empresa ou órgão com essa finalidade, formado por empregados da empresa com o objetivo de conceder maior legitimidade ao comando do empregador e, com isso, atenuar a desigualdade existente entre os sujeitos da relação de emprego.

¹⁵ CAMPILONGO, Celso Fernandes. *Direito e Democracia*. 2. ed. São Paulo: Max Limonad: 2000. p. 97.

II. Jus Variandi

2.1 Conceito de Jus Variandi

Muitos são os doutrinadores que conceituam *jus variandi*. Segundo Délio Maranhão, “consiste na faculdade outorgada ao empregador de alterar, de forma não substancial, as condições do contrato de trabalho, em virtude do seu poder diretivo.”¹⁶

Outro conceito de *jus variandi* é fornecido por Hugo Gueiros Bernardes, segundo o qual “É a parte do poder diretivo patronal que se caracteriza pela discricionariedade, sob os limites da lei e do contrato; porque destina possibilitar o regular desenvolvimento da atividade empresarial.”¹⁷

Relevante também o conceito de *jus variandi* fornecido por Amauri Mascaro Nascimento, qual seja “...o direito do empregador, em casos excepcionais, de alterar por imposição e unilateralmente as condições de trabalho de seus empregados.”¹⁸

Importante verificar que os conceitos de *jus variandi* pressupõem a obediência a determinados limites, tais quais os impostos pela lei e pelo contrato, tendo por objetivo a manutenção da atividade empresarial.

Nesse sentido, necessário diferenciar clara e objetivamente Poder Discricionário de Poder Arbitrário, vez que não se confundem. O primeiro refere-se à liberdade de agir respeitando os limites legais, enquanto que o segundo significa uma ação contrária à lei, ou que a excede.

Percebe-se, assim, que o empregador, utilizando-se do *jus variandi*, pode realizar modificações referentes ao tempo, modo e lugar da prestação de serviço, mas desde que nos limite da lei e do contrato.

Logo, consistiria em erro confundir o *jus variandi* com a alteração contratual, visto que enquanto aquele refere-se à alteração não substancial, esta,

¹⁶ MARANHÃO, Délio. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 1, 10. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987, p. 491.

¹⁷ BERNARDES, Hugo Gueiros. *Direito do Trabalho*. v. 1. São Paulo: LTr: 1989, p. 327.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 392.

ao contrário, diz respeito às cláusulas essenciais ou fundamentais do contrato de trabalho.

Interessa, no entanto, a esse trabalho, a alteração pretensamente unilateral, decorrente do exercício do *jus variandi*. Nesse sentido, pois, direcionaremos a análise da alteração unilateral e os limites que devem ser respeitados, sob pena do exercício do *jus resistentiae* por parte do empregado.

2.2 Princípio da Inalterabilidade Unilateral do Contrato

Importante uma análise do art. 468 da CLT, *in verbis*:

... só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Esse dispositivo refere-se ao Princípio da Inalterabilidade Unilateral do Contrato. Sua análise traz larga discussão. Há aqueles, tal qual Délio Maranhão¹⁹, que consideram a utilização do *jus variandi* como excepcional, tendo em vista o que dispõe o art. 468, CLT.

Contudo, Hugo Gueiros Bernardes²⁰ adota a idéia de que a expressão “condições” presente no referido artigo é sinônimo de “cláusulas” e, partindo dessa conclusão tem-se que inexistente a possibilidade de a esfera do *jus variandi* ser atingida pelo princípio da inalterabilidade, uma vez que se o uso do *jus variandi* significa o direito de variar unilateralmente a prestação, o seu exercício não pode estar relacionado ao princípio da inalterabilidade, sob pena de evidente contradição²¹.

Assim, de acordo com Bernardes, entre o instituto do *jus variandi* e o art. 468 da CLT não haveria qualquer relação. Isso porque o supracitado artigo

¹⁹ MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 14.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987. p. 196.

²⁰ BERNARDES, H. G. et al., *Op. cit.*, p. 39.

²¹ A expressão “condições” não é sinônimo de “cláusulas”, possuindo aquela uma significação muito mais ampla, conforme análise que será realizada posteriormente no presente trabalho. Ver *infra*, p. 20.

trata da alteração de cláusulas e condições do contrato de trabalho, enquanto que o *jus variandi* atua justamente na faixa em que nem a normatividade legal nem a normatividade contratual podem atingir.

Importante a análise da posição defendida por Hugo Bernardes, através da qual ele fundamenta a ausência de relação entre o art. 468 e o *jus variandi*, qual seja:

Aceitando, par argumentar, que o 'jus variandi' possa constituir uma exceção ao princípio geral da inalterabilidade unilateral do contrato de trabalho, parece-nos indispensável acrescentar que, por ser exceção, não constituiria ocorrência excepcional na vida da empresa, mas verdadeira 'rotina' em seu regular funcionamento. O seu caráter de exceção adviria, apenas, da circunstância de que as hipóteses de atuação do 'jus variandi', hoje admitidas no Direito do Trabalho, existem em menor número, relativamente àquelas em que a 'inalterabilidade' se manifesta. Aliás, a tendência de dar sentido 'institucional' ao poder diretivo já é suficiente para revelar que não se está cuidando de eventualidades em matéria de "jus variandi".²²

2.3 Fundamentos do *Jus Variandi*

A relação de emprego, pelo seu caráter de trato sucessivo, sofre constantes modificações com o decorrer da vigência do contrato de trabalho, sendo impossível ao empregador, no momento da celebração desse contrato, prever todas as circunstâncias que poderão surgir no curso da relação de emprego.

As características de sucessividade e dinamicidade do contrato de trabalho tornam bastante difícil e, muitas vezes, até mesmo inviável manter todas as circunstâncias estabelecidas quando da época da contratação.

O contrato de trabalho é considerado de trato sucessivo, haja vista que o poder diretivo do empregador é contínuo, perdurando ao longo de toda relação de emprego. A dinamicidade faz referência às constantes modificações das circunstâncias relacionadas a ambas as partes da relação, quais sejam, patrão e empregado.

²² BERNARDES, H. G. et. al. *Op. cit.*, p. 36.

Nesse sentido, torna-se imprescindível a existência de mecanismos para modificar a prestação de serviços conforme a necessidade da atividade empresarial, permitindo a introdução de inovações pertinentes ao bom desenvolvimento dessa atividade de modo a adequá-la à realidade. O *jus variandi* foi criado justamente para legitimar a ocorrência de tais modificações, possibilitando o bom funcionamento e manutenção da prestação de trabalho.

Dessa maneira, o *jus variandi* decorre do exercício do poder diretivo do empregador, sendo, no dizer de Márcio Túlio Viana “o poder diretivo em movimento.”²³

Nesse diapasão, relevante a análise do conceito de poder diretivo fornecido por Luiz José de Mesquita: “Como consequência do contrato de trabalho o poder diretivo é a faculdade em virtude da qual o sujeito-ativo, o empregador, exerce o direito-interesse de dar ordens ao sujeito-passivo, o empregado, a fim de obter, segundo o seu interesse individual, a prestação concreta do trabalho a que este se obrigou”²⁴

Importante o ensinamento de Simone Cruxên Gonçalves, segundo a qual: “De fato, é em decorrência do poder diretivo que o empregador dá feições concretas e individualiza a atividade laboral do empregado, de forma a preencher a margem de indeterminação que todo o contrato de trabalho comporta.”²⁵

Dessa maneira, é através do poder diretivo que ao empregador é permitido adequar a prestação obrigacional às modificações tanto estruturais quanto conjunturais da empresa.

Também, como fundamento do Poder Hierárquico, do qual decorre o *jus variandi*, tem-se a teoria do risco, através da qual o risco pelo sucesso ou insucesso da atividade empresarial fica a cargo do empregador, razão pela qual estaria este autorizado, fazendo uso do direito de variar, a modificar a prestação obrigacional conforme as necessidades e finalidades da empresa.

Esclarecedoras as palavras de Aldacy Rachid Coutinho ao tratar do risco como fundamento do poder hierárquico: “O fundamento da relação

²³ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência*. São Paulo: LTr, 1996. p. 214.

²⁴ MESQUITA, Luiz José de. *Direito Disciplinar do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1991. p. 64.

²⁵ GOÇALVES, Simone Cruxên. *Limites do Jus Variandi do Empregador*. São Paulo: LTr, 1997. p. 52.

hierárquica que resulta em uma supremacia do empregador está na compensação do risco assumido, em relação à figura da empresa, e, para o trabalhador, na existência do próprio contrato, que é a base da voluntariedade.”²⁶

Ainda, é bastante comum encontrar como fundamento para o exercício do poder diretivo patronal, do qual decorre o *jus variandi*, o direito de propriedade. Em outras palavras, como o empregador é quem detém a propriedade da empresa, possui ele o direito de alterar determinadas condições de trabalho, conforme necessidade empresarial.

Contudo, muito embora haja várias justificativas a fundamentar o uso do *jus variandi*, também existem críticas, como a de Uriarte²⁷, citado por Viana (1996, p. 216), segundo o qual esse direito implica em poderes excepcionais ao sujeito mais forte da relação de emprego, o empregador, agredindo a norma civilista da irrevocabilidade unilateral do contrato, além de constituir-se em uma violação a preceitos basilares do direito do trabalho e do direito constitucional, tais quais, respectivamente, o Princípio Tutelar e o Princípio da Isonomia.

2.4 Espécies de *Jus Variandi*

Antes de analisar as espécies de *jus variandi*, necessário verificar que existem duas espécies de alterações das condições de trabalho, quais sejam, as *objetivas* e as *subjetivas*. Estas referem-se às alterações quanto aos sujeitos da relação de emprego, enquanto que as objetivas dizem respeito às modificações no trabalho prestado assim como na organização da empresa.

As alterações objetivas são aquelas relacionadas às condições de trabalho, lembrando que condição de trabalho é muito mais ampla que cláusula contratual, na medida em que aquela abrange também os ajustes tácitos, existentes apenas no plano concreto, enquanto que a segunda decorre necessariamente de um instrumento formal.

²⁶ COUTINHO, A. R. *Op. cit.*, p. 53.

²⁷ URIARTE, O. E. *La Doctrina Rioplatense sobre el jus Variandi*. *Revista do Direito*, nº 49, maio/junho 1984.

Outra classificação adotada quanto à alteração das condições de trabalho é a que a divide em alterações *obrigatórias* e alterações *voluntárias*, sendo que as primeiras são as que decorrem de lei ou de norma a esta equiparada, enquanto que as segundas advêm da vontade das partes, podendo ser bilaterais ou unilaterais, conforme a manifestação de vontade decorra de uma ou de ambas as partes.

Nesse sentido, o *jus variandi*, enquadra-se como alteração objetiva e voluntária, sendo, ainda, na grande maioria das vezes, voluntária unilateral, haja vista que costuma decorrer da vontade exclusiva do empregador.

Duas são as espécies de *jus variandi*, quais sejam, o normal e o excepcional. Como o próprio nome já denota, o normal é aquele exercido a qualquer tempo, sem a necessidade de acontecimento especial, enquanto que o excepcional decorre de situação de efetiva urgência, situações emergenciais e de caráter transitório.

Entretanto, importante ressaltar que o *jus variandi* excepcional deve ser utilizado com muita cautela a fim de não se configurar ilegitimidade no seu exercício. Assim, deve no exercício do *jus variandi* excepcional estar caracterizada real e efetiva situação de emergência ou deve encontrar previsão legal para tal.

O presente trabalho, contudo, irá focar o *jus variandi* normal.

III. Limites ao Exercício do *Jus Variandi*

Como anteriormente mencionado, é imprescindível que se observem os limites que condicionam o exercício do *jus variandi*, uma vez que, em não se respeitando tais limites, vê-se caracterizado o abuso de direito por parte do empregador, tornando legítimo o exercício do direito de resistência por parte do empregado.

Os problemas surgem em decorrência da inexistência de previsão legal e expressa desses limites, de forma que o *jus variandi* acaba sendo delimitado pela atividade jurisprudencial.

Uma classificação quanto aos limites do *jus variandi* é trazida por Márcio Túlio Viana²⁸, dividindo tais limites em conceituais e funcionais.

3.1 Limites Conceituais

Os limites conceituais são aqueles relacionados ao campo de incidência do direito de variar. Estão eles intrinsecamente relacionados ao contrato de trabalho, uma vez que tudo aquilo que tiver sido objeto do contrato de trabalho não pode sofrer a incidência do *jus variandi*.

É muito comum mencionar a incidência do *jus variandi* diante dos aspectos secundários e acidentais, os quais costumam se referir à forma, maneira ou modo de realização do trabalho, ou seja, à prestação do trabalhador. Assim, não incidiria sobre os aspectos essenciais ou fundamentais.

Entretanto, Márcio Túlio Viana afirma que “...o que marca os limites do *jus variandi* não é tanto a irrelevância da modificação, mas a impossibilidade lógica de sua previsão antecipada.”²⁹

Com isso, Viana que dizer que nem tudo que é secundário cai no campo do *jus variandi*, do mesmo modo que nem tudo aquilo cuja previsão antecipada seja difícil poderá ser campo de incidência do *jus variandi*. O que ocorre é que os aspectos relevantes para o empregado, embora de difícil previsão,

²⁸ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência*, p. 220.

²⁹ VIANA, M. T. *Idem*, p. 222.

acabam sendo subtraídos do domínio do direito de variar, e, mesmo se não contratados expressamente, presume-se que o foram implicitamente.

Importante ressaltar a análise feita por Hugo Bernardes ao definir o limite conceitual do *jus variandi* a partir de uma análise *a contrario sensu* do art. 468 da CLT, ensinando: “Em outras palavras: o art. 468 da CLT cuida da alteração de cláusulas e condições do contrato de trabalho; o *jus variandi* atua em faixa não normatizada pelo contrato de trabalho; se o ato patronal afetar condição ou cláusula do contrato, escapa à esfera do *jus variandi* para render-se ao princípio da inalterabilidade unilateral.”³⁰

Nesse contexto, relevante se mostra a dificuldade em distinguir cláusulas tácitas do silêncio efetivo decorrente da impossibilidade de previsão. O *jus variandi* atuaria apenas diante das circunstâncias realmente impossíveis de serem previstas.

Assim, cabível é o uso da relevância como critério para o intérprete distinguir o silêncio do contrato, campo em que se incidiria a aplicação do *jus variandi*, das cláusulas não ajustadas, estas fora, portanto, do alcance do direito de variar.

3.2 Limites Funcionais

Os limites funcionais referem-se à necessidade de uma motivação razoável e relevante para o uso do *jus variandi*, ou seja, a legitimidade de tal utilização se dá na medida em que há uma correspondência com seus fins.

Isso porque o *jus variandi* não pode ser utilizado se desvinculado de uma necessidade real da empresa, caso contrário caracterizaria ato arbitrário, imotivado ou mesmo discriminatório, sendo estes proibidos não só pelo Direito do Trabalho como pelo ordenamento jurídico como um todo.

Relevante observar que a finalidade da empresa não pode estar condicionada tão e somente aos aspectos econômicos, uma vez que a nossa Magna Carta dispõe, em seu art. 160, acerca do princípio da função social da

³⁰ BERNARDES, H. G. et. al., *Op. cit.*, p. 39.

propriedade, sendo que nela se insere a propriedade empresarial. Assim, o empregador, ao exercer o seu poder diretivo, deve considerar não só os interesses econômicos, mas também a destinação social.

Hugo Gueiro Bernardes coloca a importância em se respeitar o limite funcional, ao observar:

A exigência de motivação razoável para os atos patronais de direção imediata da prestação de serviços não implica a negação de seu caráter discricionário, mas, somente, constitui a afirmação de que, na esfera das relações de trabalho, dado o relevante interesse social de atribuir-lhes harmonia e eficácia, os direitos correspondentes somente se legitimam quando exercidos em rigorosa fidelidade para com os respectivos fins.³¹

Ainda, Márcio Túlio Viana³² destaca a relevância do princípio protetor nos casos em que houver dificuldades em verificar a boa ou má fé da empresa, assim como do empregado. Em tais casos, imprescindível a aplicação do princípio protetor, de modo que se deve interpretar, em havendo dúvida, da forma mais favorável ao empregado.

Nesse sentido, é muito comum se afirmar que o direito de variar está inserido na categoria de direito-interesse, na medida em que o empregador, para modificar condições na relação de emprego, deve, obrigatoriamente, considerar os fins da empresa.

Verifica-se, desse modo, a relevância em se analisar os motivos que levaram o empregador a fazer uso do *jus variandi*, e, caso esses motivos não sejam razoáveis ou mesmo não tenham qualquer espécie de relação com a alteração na prestação de trabalho, estar-se-á diante de uma utilização ilegítima desse direito.

Há, ainda, outras classificações, como a de Simone Cruxên Gonçalves³³, que divide os limites do *jus variandi* em limites externos, contratuais, relacionados à empresa e relativos ao empregado.

³¹ BERNARDES, H. G. et. al., *Op. cit.*, p. 41.

³² VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência*, p. 224.

³³ GOÇALVES, S. C. *Op. cit.*, p. 83.

3.3. Limites Externos

Entende-se por limites externos aqueles relativos à moral e aos bons costumes. Isso porque se trata de valores indispensáveis a um bom convívio social.

Embora próximos, não é possível confundi-los, haja vista que a moral diz respeito aos sentimentos interiores tais como a honra e a reputação, enquanto que os bons costumes referem-se aos hábitos destinados a estabelecer uma harmonia na sociedade.

Assim, os atos do empregador recebem limitação externa, na medida em que se proíbe o desrespeito à moral ou aos bons costumes, não sendo legítima, por exemplo, a ordem dada ao empregado para que este trabalhe sem roupas, expondo-o a situações humilhantes ou vexatórias.

3.4 Limites Contratuais

Os limites contratuais já foram mencionados quando se abordou o Princípio da Inalterabilidade do Contrato, tendo em vista que tais limites relacionam-se à diferença entre cláusulas contratuais ou legais e o silêncio do contrato, lembrando que este não se confunde com as cláusulas tácitas.

Assim, respeitar-se-ão os limites do contrato na medida em que o *jus variandi* não atuar diante das condições, expressas ou tácitas, anteriormente avençadas pelas partes contratantes, conforme o que preceitua o já comentado art. 468 da CLT.

Importante ressaltar que as convenções coletivas de trabalho, os acordos coletivos de trabalho, a lei, a sentença normativa assim como o regulamento da empresa integram automaticamente o contrato de trabalho, não podendo, desse modo, ser objeto do *jus variandi*, sob pena de se estar diante de uma alteração contratual ilícita.

O grande problema reside nas cláusulas secundárias não previstas expressamente, tendo em vista que não são facilmente identificáveis. Nesses casos, deve-se considerar, conforme ensina Simone Cruxên Gonçalves³⁴, a relevância da condição de trabalho, a habitualidade assim como eventuais prejuízos que poderão advir ao empregado devido à modificação.

3.5 Limites Relacionados à Empresa

Os limites relacionados à empresa já foram anteriormente abordados, quando se falou nos limites funcionais do *jus variandi*. Isso porque os limites relativos à empresa remetem-nos às necessidades desta, de modo que serão respeitados tais limites, na medida em que o uso do *jus variandi* decorrer de uma real e efetiva necessidade da empresa. Em outras palavras, a alteração não pode advir de mero capricho, rixa ou qualquer espécie de perseguição pessoal.

Diante desse limite, há aqueles, como Octávio Bueno Magano, que defendem que o direito de variar não seria mais direito potestativo, mas um direito função, tendo em vista que o poder diretivo estaria servindo para a satisfação de interesses da empresa e não do empresário.

Contudo, há opiniões divergentes³⁵, segundo as quais o limite funcional não descaracteriza a natureza de direito potestativo do poder diretivo, vez que continua a caber ao empresário decidir acerca da importância e conveniência para fazer uso do *jus variandi*.³⁶

Assim, os limites relacionados à empresa referem-se à necessidade de existir uma motivação baseada em uma necessidade real da empresa para tornar legítimo o exercício do direito de variar pelo empregador. Ao se falar em necessidade da empresa, deve-se ter em vista a necessidade da empresa como um todo, ou seja, o interesse social da empresa, impedindo atuação arbitrária, discriminatória ou onipotente do empregador.

³⁴ GONÇALVES, S. C. Idem, p. 84.

³⁵ Simone Cruxên Gonçalves entende que o *jus variandi* possui natureza de direito potestivo, haja vista que, muito embora seu exercício deva estar inclinado para os interesses da empresa, cabe, de forma exclusiva, ao empregador fazer uso do direito de variar, não podendo considerar o empregado influencia significativamente nos rumos da empresa. GONÇALVES, S. C., Idem, p. 88.

³⁶

3.6 Limites Relacionados ao Empregado

Os limites relativos ao empregado são de extrema relevância, sendo divididos por Simone Cruxên Gonçalves em três, quais sejam, o respeito à dignidade, a qualificação profissional e o prejuízo. Este será tratado em um tópico à parte, tendo em vista as inúmeras peculiaridades que advém de sua análise, além de muita divergência doutrinária a esse respeito.

O respeito à dignidade está abrangido nos limites contratuais, haja vista que está presente na Constituição Federal, tratando-se, pois, de limite legal que se encontra implícito em todo e qualquer contrato de trabalho.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, assim como outras regras constitucionais que proíbem o trabalho desumano, tem a finalidade de impedir o desrespeito à dignidade da pessoa do trabalhador como ser humano.

A Constituição Federal de 1988 deu um tratamento especial aos direitos trabalhistas ao inserí-los no título dedicado aos direitos e garantias fundamentais.

Dessa maneira, resta evidente a importância em se respeitar o empregado para se ter um exercício legítimo do direito de variar.

Tal qual o respeito à dignidade, o respeito à qualificação profissional está inserido nos limites contratuais. Contudo, merece uma análise isolada. A qualificação profissional pode ser objetiva ou subjetiva. A primeira diz respeito à função exercida pelo empregado, independente de corresponder ou não à sua potencialidade profissional, enquanto que a segunda abrange a formação profissional assim como o conjunto de aptidões pessoais que cada trabalhador possui, ou seja, sua potencialidade.

A qualificação profissional, nesse sentido, corresponderia a um verdadeiro estado jurídico inerente e inseparável a todo e qualquer trabalhador. A partir da referida qualificação, é vedado ao empregador determinar que o empregado realize serviços alheios a ela, podendo, contudo, exigir as atividades que estariam, em tese, nela inseridas.

O prejuízo, conforme entendimento doutrinário dominante, constituir-se-ia em um limite ao exercício do *jus variandi*. No entanto, em virtude de uma abordagem mais minuciosa que merece a análise do prejuízo e sua repercussão no direito de variar, será ele estudado num capítulo separado.

Necessário se faz ressaltar que os limites ao exercício do direito de variar encontram-se na própria estrutura principiológica do direito do trabalho, na medida em que tais princípios consideram a desigualdade existente na relação entre empregador e empregado.

IV. *Jus Variandi* Prejudicial ao Empregado

4.1 Prejuízo ao Empregado

O exercício do *jus variandi*, como anteriormente demonstrado, está restrito a diversos limites. Contudo, a maior polêmica está em se posicionar se o exercício do direito de variar é ou não legítimo se dele advier conseqüências danosas ao empregado.

O prejuízo ao empregado corresponde ao objeto de maior divergência, merecendo, pois, uma análise cautelosa.

É notório que na relação de emprego a parte mais fraca, e por isso chamada de hipossuficiente, é o empregado. Isso porque o empregador detém os meios de produção, possuindo, por conseguinte, poder diretivo, disciplinar e poder regulamentar, enquanto que o empregado detém apenas a força de trabalho, tendo que se subordinar às ordens emanadas do empregador.

Cabe mencionar, ainda, que a desigualdade entre patrão e empregado merece muita atenção por parte do Direito ao verificar o alto índice de desemprego assim como a freqüente falta de instrução por parte do obreiro.

Essa desigualdade existente entre os sujeitos da relação de emprego fez surgir a necessidade de o Direito do Trabalho criar meios de proteção ao empregado, tais como o Princípio Tutelar, o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, dentre outros.

Nesse sentido é que, conforme entendimento doutrinário e jurisprudencial majoritários, proíbe-se que o empregado sofra prejuízos decorrentes de alterações contratuais, conforme art. 468 da CLT.

Contudo, há uma corrente, já abordada, que considera que o *jus variandi* não está relacionado a esse artigo, em virtude de o art. 468 fazer referência a cláusulas contratuais e legais e o *jus variandi* só incidir diante do silêncio do contato e da lei.

A partir disso poder-se-ia concluir que o exercício do *jus variandi* jamais resultaria em prejuízo ao empregado. Tal conclusão mostra-se bastante

precipitada, na medida em que alterações na prestação de trabalho, embora imprevisíveis ou mesmo secundárias, podem vir a prejudicar, de diferentes modos e intensidades, o empregado.

Para Simone Cruxên Gonçalves, o prejuízo serve como limite, não absoluto, à possibilidade de alteração contratual, de modo que em havendo prejuízo ao empregado, *a priori*, não seria legítima a atuação do *jus variandi*, com exceção das situações previstas expressamente por lei. Como limite não absoluto, poderia o *jus variandi* ser usado, em alguns casos, mesmo se causar prejuízos ao empregado, senão vejamos:

Não basta a simples presença de qualquer prejuízo para invalidar a modificação realizada pelo empregador. Dizer que todo e qualquer prejuízo, por menor que seja, torna ilícito ou arbitrário o uso do *jus variandi*, é inviabilizar o próprio instituto. Analisando profundamente, percebemos que, se não todas, a maioria das modificações podem vir a causar leves incômodos e transtornos ao empregado.³⁷

Para Arion Sayão Romita, o prejuízo serve como limite para o exercício do *jus variandi*, senão vejamos:

É mister, no entanto, proteger o empregado contra o exercício abusivo, pelo empregador, do *ius variandi*. O obreiro não fica, por força da celebração do contrato de trabalho, sujeito a toda e qualquer ordem do empresário. A subordinação jurídica, que caracteriza a posição do trabalhador como sujeito do contrato de trabalho, encontra limites nas cláusulas contratuais e bem assim nas disposições imperativas da lei, da convenção coletiva, da sentença normativa... Indaga-se, então, que limite deve ser assinalado ao exercício, pelo empregador, do *ius variandi*. **Este limite é o prejuízo para o empregado. O *ius variandi* deve ser exercitado de modo que cause o mínimo prejuízo ao trabalhador.**³⁸
[grifo nosso]

Verifica-se, pois, que há muita divergência de posições no que tange ao limite do *jus variandi* quanto a eventuais prejuízos ao empregado que de sua prática poderão advir. A doutrina e jurisprudência majoritária entendem que o

³⁷ GONÇALVES, S. C. Idem, p. 93.

³⁸ ROMITA, Arion Sayão. *Alteração Contratual*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1978. p. 19.

prejuízo serve de limite ao uso do direito de variar, tendo em vista o que dispõe a proibição da alteração bilateral *in pejus* para o empregado.

De acordo com Márcio Túlio Viana³⁹, proíbem-se as alterações contratuais que causem qualquer espécie de prejuízo ao empregado. No entanto, o *jus variandi*, por atuar nos espaços em branco, escapa à regra do art. 468 da CLT.

Desse modo, tal qual Hugo Gueiros Bernardes, Viana defende a idéia de que as alterações através do uso do *jus variandi* não seriam prejudiciais ao empregado por não afetar direito legais nem contratuais.

Assim, tanto Viana quanto Bernardes entendem que os limites para o uso do *jus variandi* estão na licitude da alteração, a partir de uma motivação moral e socialmente relevantes. Em outras palavras, será legítimo o uso do *jus variandi* se o empregador se valer de motivos real e efetivamente relevantes.

Importa observar que, muito embora Hugo Gueiros Bernardes entenda que o exercício do *jus variandi* é incapaz de causar prejuízo ao empregado, admite ele o prejuízo como critério para tornar ilegítimo o uso do *jus variandi*, senão vejamos: “Aceitamos, contudo, que o prejuízo possa muitas vezes desqualificar o ato patronal, evidenciando-o estranho à esfera do ‘jus variandi’”.⁴⁰

Ainda, Octávio Bueno Magano⁴¹ entende que o *jus variandi* não pode ter como limite o prejuízo ao empregado, a fim de não colocar os interesses pessoais do empregado acima dos interesses da empresa. Para Magano, somente o abuso ou desvio de poder descaracteriza o legítimo exercício do *jus variandi*, sob pena de se ter decisões injustas para a empresa. Afirma Magano: “O que não deve persistir, em tema de alteração, é a idéia de que o exercício do *jus variandi* não pode acarretar prejuízo ao empregado, conforme demonstramos: praticamente não existiria *jus variandi* em matéria de horário, ou em qualquer outro aspecto da vida contratual, como ainda voltaremos a demonstrar.”⁴²

³⁹ VIANA, Márcio Túlio. Fundamentos e Tendências do Jus Variandi. *Revista TRT 3ª Região*, Belo Horizonte, nº 47/50, p. 45.

⁴⁰ BERNARDES, H. G. et. al. *Op. cit.*, p. 39.

⁴¹ MAGANO, Octavio Bueno. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1985. p. 315.

⁴² MAGANO, O. B. *Idem*, p. 329.

Opinião diversa é defendida por Emmanuel Teófilo Furtado⁴³, considerando este que a inoccorrência de prejuízo ao obreiro é condição de validade da novação, senão vejamos: “Ocorrendo o prejuízo abre-se ensanchas para a protuberança da nulidade substancial do ato, podendo o obreiro considerar rescindido o pacto e pleitear as indenizações pertinentes”⁴⁴

A posição defendida, de considerar ou não a ausência de prejuízo condição de validade da alteração, é muito relevante a fim de identificar se é o caso de o empregado fazer uso do seu direito de resistência ou se, contrariamente, é o caso de ele se sujeitar à modificação imposta, sob pena de posteriores conseqüências a ele danosas.

4.2 *Jus Resistentiae*

O *jus variandi* e o *jus resistentiae* se contrapõem, mas ao mesmo tempo se completam, uma vez que definem o campo de alterabilidade da prestação de trabalho. É nesse sentido que Márcio Túlio Viana⁴⁵ defende que o direito de resistência acaba por legitimar o direito de variar. Na mesma esteira, Arion Sayão Romita ensina que: “O exercício do *ius variandi* pelo empregador é plenamente admissível, mas há de ser contrabalançado pelo *ius resistentiae* reconhecido ao obreiro.”⁴⁶

Num primeiro momento, poder-se-ia pensar que o exercício do direito de resistência nega o poder diretivo do empregador. Contudo, tal afirmação não é verdadeira, na medida em que a resistência, se legitimamente exercida, não se identifica com insubordinação. Isso porque se cabe ao empregado resistir à ordem patronal é porque o empregador, naquele momento e sobre aquelas circunstâncias, não podia mais dirigir.⁴⁷

Importante salientar que o direito de resistência, para ser exercido de forma legítima, deve atender a certas exigências, sem as quais o empregado

⁴³ FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Alteração do Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 97.

⁴⁴ FURTADO, E. T. Idem, p. 95.

⁴⁵ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência*, p. 75.

⁴⁶ ROMITA, Arion Sayão. *Alteração Contratual*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1978. p. 20.

⁴⁷ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência*, p. 85.

estará agindo de modo ilegal, podendo dar razão, em alguns casos, à dispensa por justa causa, até porque a resistência não é sinônimo de retaliação ou revide.

Primeiramente, cabe identificar quando o empregado estaria legitimado a resistir ao cumprimento de uma ordem patronal.

Como amplamente demonstrado, o exercício do *jus variandi* sofre uma série de limitações. Dessa maneira, em caso de tais limites serem desrespeitados, nasce um direito do empregado, qual seja, o de resistir ao cumprimento da ordem emanada pelo empregador.

Assim, caso o empregador altere a prestação de trabalho, dando ordens ilegais, ilícitas ou que contrarie cláusulas contratuais, poderá o empregado se valer de seu direito de resistência e resistir ao cumprimento do ato patronal.

Desse modo, o exercício do direito de resistência por parte do empregado não pode ser negado quando o poder disciplinar for capaz de ferir direitos trabalhistas.

Isso é fácil de se justificar, na medida em que a ordem ilícita fere direitos fundamentais, princípios ou regras trabalhistas.

Desse modo, em havendo esse excesso ilícito por parte do empregador pode o empregado resistir ao comando dado.

Ainda, necessário se faz identificar quais as maneiras de o empregado se utilizar de seu direito de resistência sem infringir disposições de ordem legal ou contratual. Para tal, relevante se mostra identificar as espécies de resistência.

São duas as espécies de resistência, a passiva e a ativa. A resistência passiva, via de regra, refere-se ao caso de violação tanto comissiva quanto omissiva. Contudo, é possível que essas formas de violência dêem origem a uma resistência ativa.

Dessa forma, uma única violação pode comportar resistência tanto ativa quanto passiva. Para verificar qual das duas formas de resistência é cabível diante do caso concreto deve-se analisar o grau de idoneidade de cada uma das formas bem como o critério da moderação.

Dessa maneira, muito embora haja uma certa discricionariedade do empregado na escolha do meio de resistência mais propício, está ele subordinado a certos limites, conforme observa Márcio Túlio Viana:

Tal como acontece com o *ius variandi* – do qual é contraface – o *ius resistentiae* se exerce com certo grau de discricionariedade. É o empregado quem identifica a violação de seu próprio direito e elege a solução *ótima*, dentre as várias opções possíveis. Na escolha dessa solução, como vimos, deve avaliar a sua *idoneidade* para alcançar o fim pretendido e, basicamente, agir com moderação, relacionando o *dano sofrido* com o *dano a ser causado*.⁴⁸

Assim, em havendo mais de um meio disponível ao empregado para que este resista ao cumprimento da ordem do empregador, deverá o trabalhador se utilizar da ordem menos danosa, desde que, é claro, seja igualmente eficaz. Em outras palavras, o ato do empregado, ao resistir, deve guardar certa proporção em relação à ordem ilegal, ou seja, o empregado deve se valer de meios moderados, sob pena de caracterizar resistência ilícita.

Nesse sentido, a resistência deve ser idônea, guardando relação e proporção quanto aos fins pretendidos.

Fica, pois, bastante evidente que o empregado pode se valer do direito de resistir se e somente se a ordem for ilícita, configurando abuso de poder, além de que deve o empregado se valer de meios moderados no exercício do *jus resistentiae*.

Desse modo, nem toda a violação de direito fará nascer o direito de resistência. Existem casos em que a resistência se mostra inviável, uma vez que, se colocada em prática, desrespeitará os pressupostos que tornam legítimo o direito de resistência.

Caso esses pressupostos para o uso do direito de resistir não sejam observados, ter-se-á uma resistência ilícita. O empregado e somente ele é quem arcará com as conseqüências da resistência ilícita, podendo dar origem, até mesmo, à despedida por justa causa, decorrente de insubordinação, indisciplina ou desídia.

⁴⁸ VIANA, M. T. Idem, p. 92.

Dessa maneira, é patente a importância do direito de resistência para o trabalhador, conforme sintetiza Márcio Túlio Viana: “Por tudo isso, e arrematando o nosso pensamento, podemos concluir que, seja qual for o direito que se socorra, o *ius resistentiae* é uma garantia fundamental do trabalhador. E garantia das mais importantes: basta notar que **o seu oposto é a submissão, sinônimo de dignidade perdida.**”⁴⁹ [grifo nosso]

Portanto, resta evidente que uma vez caracterizado desrespeito quanto aos limites do *jus variandi* tem o empregado o direito de resistir à ordem dada. Contudo, existe uma série de pressupostos para o exercício do direito de resistência que, se desrespeitados, dão origem à resistência ilícita, esta bastante danosa ao empregado.

⁴⁹ VIANA, M. T. *Idem*, p. 79.

V. Casos Comuns de Exercício do *Jus Variandi*

Como anteriormente mencionado, o exercício do direito de variar é fundamental na relação de trabalho, tendo em vista o contrato de trabalho ser de trato sucessivo, estando, portanto, sujeito a uma série de vicissitudes.

Assim, as possibilidades mais freqüentes de uso do *jus variandi* são as seguintes:

5.1 Alterações Relativas à Função

A função é considerada elemento essencial do contrato de trabalho, vez que está incluída entre as suas condições essenciais. Dessa maneira, uma vez existindo cláusula expressa sobre o cargo ou função do empregado, esta se submete ao Princípio da Inalterabilidade Unilateral do Contrato (art. 468, CLT), razão pela qual merecerá uma análise sucinta.⁵⁰

A partir disso temos que o *jus variandi* atua de forma bastante limitada em relação às alterações quanto à função, lembrando, apenas, que nos casos de qualificações mais genéricas, resta ampliado o exercício do direito de variar, em detrimento da regra do art. 468, CLT.

Dentre os casos de alteração de função, existem aqueles previstos expressamente em lei, como é o caso do retorno do empregado de confiança à sua função anterior (Art. 468, § único, CLT). Outro exemplo disposto em lei refere-se ao empregado readaptado em razão de deficiência física ou psíquica, atestada pelo INSS (Art. 461, §4º, CLT).

Diante do exemplo do trabalhador readaptado, devido à doença ou acidente de trabalho, resta evidente que o *jus variandi* pode ser utilizado em proveito do obreiro.

A alteração das funções desenvolvidas pelo trabalhador pode ocorrer de dois modos: *promoção* ou *rebaixamento*. Importante ressaltar que em ambos os casos o empregado não está obrigado a aceitar a alteração, haja vista que,

⁵⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. *O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro*. 5. ed. São Paulo: LTr, 1976. p. 177.

mesmo a promoção, aparentemente benéfica, pode trazer incômodos ao obreiro, não compensando as vantagens oferecidas.⁵¹

Assim, tanto na promoção quanto no rebaixamento é indispensável que o empregado esteja de acordo. No rebaixamento o empregador verifica que a qualificação contratada não corresponde à qualificação efetiva do empregado. A promoção refere-se à passagem do obreiro a uma qualificação superior à convencionada.⁵²

Fora os casos previstos em lei, permite-se a alteração de função quando a empresa extingue uma função e não quer despedir os funcionários que ocupavam tal função, a fim de preservação do emprego. Entretanto, não pode haver modificação substancial das qualificações profissionais.

Ainda, necessário destacar que a alteração de função no caso do empregado de confiança é permitida nos termos do art. 468, § único, CLT. Assim, o empregado que perder o seu cargo de confiança terá direito de retornar ao cargo efetivo que anteriormente ocupava.

A modificação na denominação da função decorrente de reformulação de plano de cargos e salários é exemplo de alteração de função decorrente do *jus variandi*. Entrementes, em havendo abuso por parte do empregador, resta descaracterizada a legitimidade para o uso do *jus variandi*.

Ainda, interessante analisar a transferência de função como a simples passagem a um outro serviço, dentro de uma mesma qualificação profissional ou qualificação afim, e desde que não haja retrocesso, caso em que se admite o uso do *jus variandi*.

5.2 Alterações Relativas ao Salário

Primeiramente, importante diferenciar salário de remuneração, que se resume no fato de a remuneração, mais ampla, incluir, além do salário, as gorjetas.

⁵¹ RUSSOMANO, M. V. *Idem*, p. 178.

⁵² CESARINO JUNIOR, A. F. *Direito Social*. São Paulo: LTr, 1980. p. 284.

Ainda, interessante observar que não se pode confundir integração com incorporação. Integração significa que determinada verba será considerada salário, ou seja, terá natureza salarial para todos os efeitos legais. Na incorporação tem-se apenas união de parcelas, de forma que cada qual conserva sua natureza originária, seja salarial, seja remuneratória.

Antigamente, admitiam-se alterações nos salários que resultassem em uma diminuição salarial, nos casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados.

Contudo, hoje, a inalterabilidade unilateral é a regra, sendo a alterabilidade bilateral bastante restringida pelo Princípio da Irredutibilidade Salarial, disposta no art. 7º, VI da Constituição Federal, através do qual a modificação no salário será proibida sempre que prejudicar o seu valor global.

Entretantes, a redução salarial é permitida através de negociação com o sindicato da categoria profissional envolvida, nos casos em que a empresa estiver enfrentando dificuldades econômicas, não esquecendo que, nesses casos, é fundamental uma maior atenção no intuito de verificar se há uma vantagem compensatória ao obreiro (normalmente, uma diminuição na jornada de trabalho), sem a qual não será permitida a redução salarial.

Ainda, permite-se o chamado desconto, nos casos de adiantamentos de parcela de salário futuro assim como aquele estabelecido por força de lei ou convenção coletiva de trabalho. Mesmo o desconto decorrente de danos causados pelo empregado sofre restrição, sendo permitida apenas se comprovada culpa (exige-se acordo escrito na qual o trabalhador se declara responsável pelos prejuízos causados à empresa) ou dolo (não exige o acordo escrito) do obreiro.

Assim, em relação às alterações referentes ao salário, mesmo no que concerne à forma de pagamento, há discussões acerca de estar ou não incluído no exercício do direito de variar. Alguns defendem que é necessário acordo entre as partes, contudo, se surgirem imperativos técnicos e a alteração for de extrema relevância para a empresa sem ser danosa ao empregado, tem-se admitido o uso do *jus variandi*.

5.3 Alterações Relativas ao Local de Trabalho

Inicialmente, cabe diferenciar local de trabalho de localidade, na medida em que aquele é menos abrangente, de forma que a transferência para outro local, dentro da mesma localidade, é autorizada, sendo vedado tão e somente a transferência para outra localidade.

Tem-se entendido que localidade refere-se a outro município, uma vez que, a uma, a transferência unilateral para local mais distante da residência do trabalhador dá direito ao empregado de ser ressarcido das despesas acrescidas e, a duas, exige-se, para a caracterização da transferência, a mudança de domicílio.

Nesse sentido se posiciona Aldacy Rachid Coutinho: “A transferência é a alteração do local da prestação de trabalho e, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, somente é assim considerada quando implicar a alteração de domicílio do empregado. Se não afetar o domicílio, é sempre permitida, sendo considerada como efeito do *ius variandi* do empregador.”⁵³

A remoção provisória decorrente de necessidade de serviço é permitida, conforme dispõe o art. 469, § 3º, CLT. Também é lícita a transferência no caso de extinção de estabelecimento no qual trabalhava o empregado. Ainda, a transferência do empregado para outro setor dentro da empresa é exemplo claro de exercício do *jus variandi* do empregador.

O grande problema é se definir o que estaria abarcado na necessidade de serviço. Deve o órgão jurisdicional permitir certa margem de discricionariedade ao empregador, ao analisar os motivos expostos por este, ao mesmo tempo em que se deve coibir atos abusivos.

⁵³ COUTINHO, A. R. *Op. cit.*, p. 150.

VI. Soluções Práticas

Através de toda a abordagem acerca dos limites do direito de variar resta evidente que se trata de um tema tortuoso, na medida em que provoca muitas divergências.

Dessa maneira, é importante analisarmos quais são as possíveis soluções, na prática, a serem adotadas, a fim de não tornar inócuo um instrumento jurídico tão importante que é o *jus variandi*, sem permitir, no entanto, que o empregador desrespeite limites necessários para que o empregado não seja lesado.

Isso porque de nada adianta o empregador possuir um direito, possibilitando-o regular o desenvolvimento da atividade empresarial, e não poder fazer uso desse direito, conforme sintetiza, em apenas uma frase, Emmanuel Teófilo Furtado: “*Sendo necessário o poder, infértil é fazê-lo contingente, pelo receio do abuso.*”⁵⁴

Uma das soluções apontadas, bastante radical, muito embora tenha ganhado número crescente de adeptos, refere-se a permitir um alargamento na esfera de atuação do *jus variandi*, tendo em vista a bastante discutida flexibilização da relação de emprego. Tal corrente defende que deve o direito de variar abarcar mais situações, através de uma ampliação nas possibilidades de o empregador realizar modificações na prestação de trabalho, permitindo alterações sem a intervenção estatal.

A principal crítica que se faz a essa corrente reside no fato de ela permitir que o empregador, através do *jus variandi*, negocie diretamente com o empregado e, com isso, o empregado, em posição bastante desprivilegiada, fica sem qualquer proteção, lembrando que, mesmo hoje, existem sindicatos que não são tão fortes quanto deveriam.

Ainda, de acordo com o que expõe a dissertação de José Mello de Freitas⁵⁵, é bastante preocupante defender a priorização do acordado em

⁵⁴ FURTADO, E. T. *Op. cit.*, p. 97.

⁵⁵ FREITAS, José Mello de. *A Transação, o Princípio da Irrenunciabilidade e a Alterabilidade Danosa do Contrato de Trabalho*. Curitiba, 2004. 185 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

detrimento do normatizado, na medida em que desde há muito se sabe que a igualdade formal não se confunde com a igualdade real. Assim, é necessário e fundamental existirem normas jurídicas a proteger o trabalhador contra eventuais e previsíveis arbitrariedades por parte do sujeito mais forte na relação de emprego, qual seja, o empregador.

Ainda a respeito da flexibilização, extremamente pertinente se faz transcrever as palavras de Márcio Túlio Viana, em seu artigo apresentado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: “Que soprem, pois, os novos ventos, mas em duas direções. Que se flexibilizem não apenas o trabalho, mas a organização; não só a dependência, mas o comando; não tanto o direito laboral como o direito da empresa. Com isso, cada avanço pagará o preço de um recuo; e, no desenlace da crise, a democracia nascerá filha da flexibilização”.⁵⁶

Outra solução, apontada por Márcio Túlio Viana⁵⁷, entende que uma forma de limitar o direito de variar, sem tornar ineficaz esse direito, refere-se à repartição desse poder com os empregados. Isso ocorreria através da criação de conselhos de empresa ou outros órgãos com essa finalidade. Trata-se de uma idéia bastante interessante, na medida em que se realiza um equilíbrio, vez que permite a manutenção do *jus variandi* como instituto eficaz, ao mesmo tempo em que impede que o empregador exerça esse direito de forma arbitrária, sem respeitar o ordenamento jurídico vigente.

Importante ressaltar que, conforme ensina, ainda, Márcio Túlio Viana, no caso de o empregador transformar os seus comandos em cláusulas contratuais, estará, com isso, renunciando ao seu direito de variar⁵⁸.

Ainda, merece especial análise a idéia por muitos defendida de que a esfera de atuação do direito de variar (fora das cláusulas legais e contratuais) impede que ocorram prejuízos ao empregado. Isso porque, muito embora o contrato e a lei constituam limites ao direito de variar, é possível que mesmo assim advenha prejuízo ao hipossuficiente, conforme anteriormente mencionado e jurisprudência a seguir analisada.

⁵⁶ VIANA, Márcio Túlio. Fundamentos e Tendências do Jus Variandi. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, n° 47/50, 1988, p. 48.

⁵⁷ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência*, p. 219.

⁵⁸ VIANA, M. T. Idem, *ibidem*.

Manuel Alonso Oléa⁵⁹, citado por Hugo Gueiros Bernardes (1975, p. 44), entende que deve ser submetido a uma autorização administrativa toda alteração que resulte em uma maior onerosidade ao empregado ou em um prejuízo a este comprovável.

Hugo Gueiros Bernardes⁶⁰ ensina que o que ocorre na prática é que ao juiz cabe investigar as razões do empregador para impor ao obreiro determinado prejuízo e, se, após essa análise, entender relevante tais motivos, considerar-se-á legítimo o uso do *jus variandi* e, caso contrário, teremos o uso abusivo desse direito. Ainda, observa Bernardes que, a uma, essa investigação judicial se faz necessária mesmo nos casos em que não restar demonstrado qualquer prejuízo ao trabalhador e, a duas, somente o prejuízo comprovado é que seria capaz de levar o empregado a impugnar o ato patronal, ou seja, não se admitiria o prejuízo presumido.

Parte da doutrina entende que deve ser feita uma análise a fim de verificar se o prejuízo trazido ao empregado se sobrepõe ao benefício trazido à empresa ou não. É claro que essa análise deve ser feita com muita cautela, haja vista que a diferença que colocaria um deles a frente do outro pode ser mínima. É nesse sentido que também se afirma que a delimitação entre o contratual e o discricionário é bastante complicada.

Desse modo, mostra-se indispensável que exista algo que legitime as alterações capazes de trazer qualquer espécie de prejuízo ao empregado, na medida em que a mesma alteração pode ter diferentes repercussões entre diversos empregados.

Assim, interessante a idéia de criar um órgão responsável por decidir acerca da viabilidade ou não de determinadas alterações, até porque permitir que o empregador realize unilateralmente certas alterações capazes de prejudicar o empregado, além de ser muito arriscado, agride de forma patente normas principiológicas básicas, as quais foram, após muito esforço, conquistadas.

Basta lembrar que o trabalhador, seja devido a sua ignorância, seja em razão de sua condição econômica, pode ser facilmente induzido a erro ou

⁵⁹ OLEA, Manuel Afonso. *Derecho del Trabajo*. 3. ed. Madrid, p. 192-193, 1974.

⁶⁰ BERNARDES, H. G. et. al., *Op. cit.*, p. 45.

mesmo sofrer alguma espécie de coação patronal, sendo, desse modo, indispensável a atuação de um órgão de controle.

Amauri Mascaro Nascimento⁶¹ entende que existem três possibilidades de controle que devem ser postos em prática sempre que a alteração contratual puder prejudicar o empregado. São eles o controle sindical, o administrativo e o judicial. Tal idéia pode ser transferida para o âmbito do *jus variandi* nos casos em que, muito embora não envolvam regulamento legal nem contratual, as alterações forem capazes de prejudicar o empregado.

Dentre as diversas saídas apontadas, talvez a mais viável, considerando o estágio atual de desenvolvimento do Direito do Trabalho brasileiro assim como a atual situação econômica do povo brasileiro, venha a ser a criação de um órgão formado pelos próprios empregados, responsável pela aprovação ou não de determinadas mudanças.

Outra solução interessante e bastante mencionada entre os doutrinadores sempre que se está diante de questões mais delicadas é a de inserir as alterações decorrentes do *jus variandi* na negociação coletiva, na medida em que se presume que o sindicato possui maiores condições de proteger os interesses do trabalhador, parte mais fraca na relação. O grande problema desta última saída refere-se à existência de sindicatos bastante inexpressivos, apresentando uma estrutura bastante precária para a defesa eficiente dos interesses do trabalhador.

Em resumo, o exercício do *jus variandi* deve estar condicionado a determinados limites sem os quais o trabalhador, que já se encontra em posição de desigualdade, teria, provavelmente, muitos de seus direitos lesados. Tais limites, em que pese a divergência doutrinária e jurisprudencial, devem ser, indispensavelmente, observados com muita cautela e atenção pelo magistrado, a partir da análise de cada caso concreto, até porque a mesma alteração oferece diferentes repercussões diante de casos distintos, conforme observa Francisco de Mello Machado: “A linha de separação entre a inalterabilidade do contrato e o *jus variandi* é delicada. Só o exame de cada caso poderá dizer se o empregado agiu

⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 707.

nos limites do comando da empresa ou se alterou ilegalmente o contrato de trabalho.”⁶²

⁶² MACHADO, Francisco de Mello. *Curso de Direito e Processo do Trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 1978. p. 189.

VII. Análise de um Caso Prático

Importante a análise de um caso prático a tratar dos limites do *jus variandi* a fim de, a uma, verificar a implicação do tema nos julgados e, a duas, restringir o presente trabalho de forma a possibilitar uma análise mais minuciosa de uma situação específica de desrespeito ao limite do *jus variandi*.

7.1 Fixação e Cobrança de Metas pelo Empregador

Passemos ao exame do processo TRT/15ª REGIÃO nº 00549-2004-083-15-00-1 (RO-00549-2004), tendo como relator o juiz Lorival Ferreira dos Santos:

Processo 00549-2004-083-15-00-1 RO

PROCESSO TRT/15ª REGIÃO nº 00549-2004-083-15-00-1 RO

RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE: REMAZA SOCIEDADE DE EMPREENDIMENTOS E ADMINISTRAÇÃO LTDA

RECORRIDO: RUBIA CAVALCANTI

ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

DECISÃO: fls. 118/124 e 130 (PROCEDENTE EM PARTE)

JUIZ SENTENCIANTE: CÁSSIA REGINA RAMOS FERNANDES

EMENTA:

“REPARAÇÃO POR DANO MORAL - VENDEDOR QUE NÃO ATINGE METAS - SUBMISSÃO A ATOS DE VEXAME, CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. Face ao risco inerente da atividade econômica, não se desconhece o direito do empregador em estabelecer metas de vendas, haja vista que este direito se insere dentro do seu “jus variandi”, no entanto, este poder diretivo não é absoluto, encontrando limites na lei, sobretudo na dignidade da pessoa humana, cuja proteção foi alçada a nível constitucional, não admitindo violação à intimidade, à honra e à imagem das pessoas.

Como assinala Yussef Said Cahali, dano moral é “tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado” (Dano moral, 2ª ed., São Paulo, Revista dos Tribunais, 1998, p. 20).

De sorte que, demonstrando a prova dos autos que o empregado - vendedor - quando não atingia as metas de vendas impostas, era obrigado a enfrentar “desafios” constrangedores, vexatórios e humilhantes como, “passar carbono no rosto”, como o desafio do “babaca”, consistente em fazer as turmas desfilarem de “top” ou minissaia com conotação punitiva, deve o empregador reparar o dano causado, não havendo que se cogitar da prova do prejuízo, se presentes o nexo de causalidade e culpa, pressupostos legais da responsabilidade civil. Louvável seria o empregador instituir mecanismos que pudesse estimular e incentivar o alcance das metas de vendas, jamais o constrangimento do trabalhador no seu local de trabalho. Recurso ordinário do empregador a que se nega provimento.

Vistos, etc.

Inconformada com a r. sentença de fls. 118/124, complementada pela decisão de embargos a fl. 130 e que julgou procedentes em parte os pedidos iniciais, recorre a reclamada (razões a fls. 135/144), aduzindo que a condenação referente à indenização por danos morais deve ser afastada em razão de não ter sido demonstrada a prática de ato lesivo à honra ou à moral, bem como a determinação da prática de qualquer ato pela parte recorrente ou seus prepostos. Se mantida a condenação, pede a redução do valor fixado a título de indenização. Depósito recursal comprovado (fl. 145) e custas recolhidas (fl. 146). Representação regular (fl. 54).

Contra-razões não há (fl. 147-verso).

Não houve remessa à D. Procuradoria, em face de dispositivo do Regimento Interno deste E. TRT.

É o relatório.

V O T O

Conheço do recurso, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

DANO MORAL

A Juíza de origem, por entender que restou comprovado que era praxe na reclamada, sob a alegação de aplicação de técnicas motivacionais, submeter os vendedores à situação vexatória e não restando dúvidas que a autora foi submetida às mesmas, entendeu que de fato, ocorreu o dano moral. Considerando o valor do salário mínimo e o pedido de indenização constante da inicial em seus valores mínimos, compatível com a gravidade da conduta da reclamada e com suas condições financeiras, arbitrou a indenização a título de dano moral no valor de R\$ 12.000,00.

A reclamada não se conforma. Alega que não restou comprovado de forma cabal a prática de atos lesivos à honra da recorrida e que, se ocorreram, não foram determinados ou praticados pela recorrente ou por seus prepostos, pretendendo

a reforma de sentença quanto ao reconhecimento da ocorrência de dano moral bem como quanto ao valor arbitrado.

Segundo Yussef Said Cahali, dano moral é "tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado" (CAHALI, Yussef Said. Dano moral, 2ª ed., São Paulo, Revista dos Tribunais, 1998, p. 20). O dano moral, portanto, ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem. Esses bens jurídicos estão tutelados constitucionalmente e que sua violação implica em uma indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).

O obreiro, como se sabe, está subordinado ao jus variandi e ao poder diretivo do empregador, o que não quer dizer que estes não encontrem limites justamente na dignidade da pessoa humana, consagrada, desde 1988, como fundamento primeiro da nossa Carta Magna.

No âmbito das relações de trabalho a tutela da dignidade moral do trabalhador tem por finalidade impedir que os atos empresariais possam entrar em conflito com os direitos personalíssimos e com a esfera moral do trabalhador. A existência ou não do dano moral nas relações de trabalho deve estar vinculada diretamente às situações relativas ao exercício do poder diretivo do empregador, em face dos limites da subordinação a que está sujeito o obreiro.

A prova dos autos revelou a adoção de uma **forma injuriosa e vil de gestão de administração sob a complacência do empregador e certamente no interesse deste, com vistas a alavancar as vendas** e que consistia em impor aos vendedores, divididos por equipes, desafios de vendas, estabelecidos pelos próprios vendedores, em conjunto com os supervisores e o gerente da filial, mas que consistiam em verdadeira submissão a **tratamento discriminatório, vexatório, constrangedor e humilhante** dos empregados da empresa.

Segundo a recorrida afirmou em depoimento (fl. 65), deixou de trabalhar na empresa por causa dos desafios. Disse que eram humilhantes. Consistiam em "passar carbono no rosto, vestir-se de homem e sair em público, ou perder tíquetes refeição". Afirmou que o gerente, Sr. Clóvis, disse-lhe que "deveria fazer sua carta de demissão já que não estava aceitando participar dos desafios lançados pela empresa", afirmando a seguir que "eram os supervisores e o gerente Clóvis, Washington e Jean, quem organizavam os desafios".

Suas testemunhas corroboraram suas assertivas.

A primeira (Rafael Ferreira Duarte – fls. 66/67), afirmou que os desafios eram "impostos pelo gerente ou pelo supervisor; havia desafios entre equipes e entre filiais, sendo que apostava-se vale-refeição; quem perdesse tinha que pagar churrasco, servi-lo aos demais, sendo que não poderia comê-lo; havia também torta ou carbono na cara dos vendedores das equipes que não vendessem no dia". Mais sério ainda e a informação de que "eram os gerentes e supervisores

que estabeleciam os castigos”. Citou o ‘desafio do babaca’, consistente em fazer turmas desfilarem de ‘top’ ou minissaia e afirmou que “o vendedor não pode ficar de fora do desafio (...) chegou a pedir para o próprio gerente para não participar dos ‘desafios’, mas não foi atendido; se alguém não participa, acaba ‘sendo isolado’ pelos demais; há pressão psicológica no sentido de que devem participar para não prejudicar a equipe”.

A segunda, Rafael Alonso de Oliveira Gomes (fl. 67/68), corroborou a informação da autora no sentido de que os desafios eram estabelecidos pelo gerente, Sr. Clóvis. Afirmou que “os vendedores poderiam se recusar a participar dos ‘desafios’, mas sofriam ameaça de serem dispensados (...) quem estabeleciam os castigos/prêmios era o gerente juntamente com os supervisores (...) os supervisores de equipe ou mesmo os vendedores se vestiam de mulher (...) a reclamante já chegou a levar carbono na cara”.

De outra parte o representante da empresa (fl. 66), tentando aliviar a contundência das afirmações da autora, disse que os desafios eram organizados pelos próprios supervisores, sem participação direta da empresa, realizados entre supervisores e vendedores, fora da empresa. Mas mencionou que os gerentes tinham conhecimento da realização dos desafios. Disse também que os desafios entre filiais “é determinado pela matriz, com base em metas a serem atingidas”.

Sua única testemunha, Carlos Alberto Guedes da Silva (fl. 68), pouco pôde esclarecer visto que não participava dos desafios de venda porque trabalha na área administrativa e, procurando esquivar-se ao máximo de qualquer comprometimento, afirmou que “acredita que os supervisores hierárquicos não participavam dos ‘desafios’ entre os vendedores (...) presume que os empregados não eram obrigados a participar de tais ‘desafios’”. Por outro lado, confirmou que havia desafios entre equipes “organizados pelos próprios supervisores; o gerente tinha conhecimento de que os supervisores promoviam tais ‘desafios’”.

Pois bem.

Ainda que a recorrente tenha negado qualquer intervenção da empresa na realização dos chamados “desafios”, restou demonstrado pela prova oral, inclusive os depoimentos do representante da empresa e sua testemunha, que os mesmos eram realizados com a **conivência e participação direta de supervisores e gerentes**. A circunstância de os supervisores e gerentes participarem das brincadeiras revela, a seu turno, a **conivência da recorrente com a ilicitude do procedimento então adotado**.

De outra parte, dos depoimentos do preposto da empresa e de sua testemunha não se extrai nenhuma negativa sequer quanto à maneira como os desafios se realizavam. Em resumo, não negam que as brincadeiras de mau gosto, as humilhações por que passavam os chamados “perdedores” se davam da forma como consta da inicial e dos depoimentos dos autos.

Veja que não se cogitou nos autos de punição aos vendedores que não atingissem metas ou cujo nível de produção ficasse em último lugar dentre as equipes ou filiais mas tratou-se de apurar que **os “desafios” consistiam em verdadeira submissão a tratamento discriminatório, vexatório, constrangedor e humilhante da reclamante pelo empregador e seus prepostos e que ao invés de estimulá-la, como vendedora, a obter melhores resultados, feria sua auto-estima.** Destaque-se ser de natureza objetiva a responsabilidade do empregador pelos atos de seus prepostos.

Nesse sentido, em recente julgado do C. TST (em 2005, RR nº 40829/2002-900-02-00-8), o Ministro Gelson de Azevedo assim se expressou, a respeito dos requisitos indispensáveis para a configuração do dano moral: "A responsabilidade civil do empregador pela indenização decorrente de dano moral pressupõe a existência de três requisitos: a prática de ato ilícito ou com abuso de direito (culpa ou dolo), o dano propriamente dito (prejuízo material ou o sofrimento moral) e o nexos causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador".

A teor do disposto no art. 932, inciso III, do Código Civil, são também responsáveis pela reparação civil “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviços ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, respondendo pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (pessoas mencionadas nos incisos I a V do art. 932), “ainda que não haja culpa de sua parte” (art. 933, CC).

Conclui-se, portanto, que não há falar-se mais nem na culpa presumida de que trata a Súmula nº 341 do STF (“É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”). A responsabilidade é objetiva agora, por força de lei.

A participação da reclamada, através de seus prepostos, é patente. Dava-se através de seus supervisores e gerentes. E esses agiam com a complacência e no interesse da empresa. A respeito o preposto da empresa, de forma segura, afirmou que “os gerentes sabem que são realizados os ‘desafios’ (...) o ‘desafio’ entre filiais é determinado pela matriz, com base em metas a serem atingidas” (fl. 66).

Segundo Rui Stoco a causação de dano moral independe de prova, ou melhor, comprovada a ofensa moral o direito à indenização desta decorre, sendo dela presumido. O dever de reparar é corolário da verificação do evento danoso, dispensável pois, a prova do prejuízo, sendo este o entendimento consubstanciado na seguinte ementa:

“A responsabilidade do agente causador do dano moral opera-se por força do simples fato da violação; assim, verificado o evento danoso, surge a necessidade de reparação, não havendo que se cogitar da prova do prejuízo, se presentes o nexos de causalidade e culpa, pressupostos legais para que haja a

responsabilidade civil” (STJ - 4ª T. - Resp. 23575 - Rel. César Asfor Rocha - j. 9.6.97 - RT 746/183).

O nexó de causalidade está estampado no processo. Comprovado, portanto, o desrespeito por parte da reclamada à dignidade da reclamante, princípio fundamental inscrito no inciso III do art. 1º da Constituição Federal, com reflexos na sua imagem perante colegas de trabalho, restou configurado o dano moral, em face da violação aos direitos protegidos pelo inciso X do art. 5º, também da CF/88.

Nesse sentido a jurisprudência deste Tribunal a respeito, inclusive desta mesma Câmara e Turma, de turma distinta e do C. TST, conforme se transcreve abaixo:

“DANOS MORAIS. EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A SITUAÇÃO VEXATÓRIA. Incorre no dever de reparar danos morais a empresa que, na vigência do contrato de trabalho, expõe o empregado a situações vexatórias, ainda que denominadas de “brincadeiras”, como é o caso de obrigá-lo a vestir, quando não atinge a meta de vendas estipulada, o colete do “mico”, calcinha vermelha ou fantasia de frango sobre a cabeça ou, ainda, a atravessar o “corredor polonês” enquanto é agredido com atos obscenos pelos colegas de trabalho.” (Proc. 00939-2004-004-15-00-0, 3ª Turma, 5ª Câmara, Rel. Marcelo Magalhães Rufino, DOE 16/09/2005, Unânime)

““ELEIÇÃO” DO “EMPREGADO TARTARUGA”. ATO PATRONAL CONSTRANGEDOR E OFENSIVO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RIDÍCULO E A VEXAME. REPARAÇÃO POR DANO MORAL. VIABILIDADE. Afronta a dignidade da pessoa humana a instituição, pela empresa, de “eleição” mensal de “empregado tartaruga”, para assim designar pejorativamente aquele trabalhador que cometeu atrasos no horário de entrada nos serviços, expondo o empregado “eleito” ao ridículo, além de colocá-lo em situação vexatória perante os demais colegas de trabalho. Louvável seria o empregador instituir mecanismos para estimular ou incentivar os seus empregados à assiduidade e à maior produtividade, sem causar-lhes constrangimentos no ambiente de trabalho. Pedido de reparação por dano moral que se acolhe. Recurso ordinário do empregado a que se dá provimento.” PROC. TRT 15ª REGIÃO N.º 029389/2001-ROS-2., 5ª TURMA, Rel. José Antonio Pancotti.

"Dano moral – **Vendedor que não atinge metas – Submissão a situação vexatória no ambiente de trabalho.** Demonstrando a prova testemunhal que o empregado – vendedor – quando não atingia as impostas metas de venda, era obrigado a usar um chapéu cônico, contendo a expressão "burro", durante reuniões, na frente de todos – vendedores, gerente, supervisores – oportunidade em que era alvo de risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva. **O aborrecimento, por certo, atinge a saúde psicológica do empregado e, estando sujeito a tal ridículo e aflição, por óbvio estava comprometido em seu bem estar emocional.** Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela

Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral". (TRT da 9ª Região, Ac. Unânime, 2ª T., Publ. 20/09/02, Rec. Ordinário nº 1796/2002, Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther)

“INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VENDEDOR QUE NÃO ATINGE METAS DE VENDAS. SUBMISSÃO A ATOS DE CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 5º X DA CONSTITUIÇÃO. I - Sabe-se que o dano moral constitui lesão a direitos da personalidade, como a honra e a imagem da pessoa, achando-se subjacente à norma do artigo 5º, inciso X da Constituição, garantia constitucional de preservação da dignidade do ser humano. O dano moral, por sua vez, prescinde de demonstração por ser decorrência natural do ato que o tenha gerado. II - O acórdão recorrido é emblemático no registro de que o reclamante, tal como os demais vendedores, quando não atingia metas de vendas, era compelido a fazer flexões de braço, vestir uma saia rodada de baiana, passar baton, usar capacete com grandes chifres de boi e perucas coloridas etc e desfilar, sob os apupos das pessoas presentes - às vezes, inclusive visitantes - nas diversas dependências da empresa e sofria, ainda, xingamentos dos supervisores e gerentes”, bem como era obrigado a se submeter a brincadeiras pois senão seria punido. III - Tal situação denuncia incontestável extrapolação do exercício do poder diretivo do empregador, com a exposição do empregado a situações vexatórias perante funcionários da empresa e visitantes, com comprometimento da sua dignidade como indivíduo, pelo que se revela juridicamente irresponsável a configuração do dano moral, em condições de atrair a devida reparação financeira. IV - A circunstância de os supervisores participarem das brincadeiras indica, a seu turno, a conivência da recorrida com a ilicitude do procedimento então adotado, não se prestando por isso como escusativa do seu dever de zelar pela qualidade moral do ambiente de trabalho, nos termos dos artigos 932, III, e 933 do CC/2002. V A indenização por dano moral deve observar o critério estimativo, diferentemente daquela por dano material, cujo cálculo deve observar o critério aritmético. Por isso mesmo é que na fixação da indenização do dano moral, deve o juiz se nortear por dois vetores: a reparação do dano causado e a prevenção da reincidência patronal, isto é, além de estimar o valor indenizatório, tendo em conta a situação econômica do ofensor, esse deve servir como inibidor de futuras ações lesivas à honra e boa fama dos empregados, pelo que se revela condizente e razoável a fixação da importância de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Recurso provido.

Para quantificação da indenização, há de se observar valores materiais que possam recompor o prejuízo moral sofrido pelo obreiro, levando-se em conta, para viabilizar a condenação, a possibilidade financeira da empresa, nos termos do o §1º do art. 1694 do atual Código Civil, que estipula a fixação da indenização “na proporção da satisfação compensatória do dano ao reclamante e dos recursos da pessoa obrigada a pagar”, analogicamente aqui aplicado.

Deste modo, considerando-se que a reclamada constitui empresa de grande porte, conforme se observa dos documentos dos autos, e considerando-se, também, o caráter pedagógico da indenização imposta, cujo valor pode servir para reprimir a prática de atos antijurídicos pelo empregador, não pode ser considerado excessiva a quantia fixada na r. sentença de origem (R\$12.000,00), ressaltando-se que esse valor não acarretará o enriquecimento da trabalhadora e tampouco importará na quebra da parte reclamada, considerado seu porte econômico, razão pela qual deve ser mantida a decisão neste aspecto, destacando-se, por fim, que o disposto no art. 412 do Código Civil que se refere ao valor da cominação imposta na cláusula penal nada tem a ver com a questão aqui tratada.

Nego provimento.

Por tais fundamentos, resolvo conhecer do recurso ordinário para, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos da fundamentação, mantendo íntegra a r. decisão de primeiro grau

LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS

Juiz Relator” [grifo nosso]

7.2 Capital X Trabalho

Diante da análise do caso em tela, importante uma breve análise acerca da relação entre capital e trabalho, relação essa que continua sendo objeto de muitas discussões e debates.

Por muito tempo priorizou-se o capital em detrimento do trabalho, na medida em que o empregador, detentor da propriedade da empresa, tinha uma liberdade muito grande na administração da atividade empresarial, enquanto que ao empregado cabia tão e somente a obediência às ordens patronais, possuindo pouca relevância para o Direito a análise da legitimidade de tais ordens.

Entrementes, essa situação se modificou, ainda que no campo da formalidade, nos dias atuais. Aos poucos foram reconhecidos certos direitos aos trabalhadores, surgindo o Estado Constitucional, com princípios a garantir direitos fundamentais, objetivando proteger o homem enquanto pessoa humana.

A nossa Lei Maior traz a função social da propriedade, frisando a importância de a empresa observar não só os aspectos econômicos, como

também os sociais. O proprietário da empresa não pode mais intentar de forma exclusiva os lucros, havendo a necessidade de atender os fins sociais aos quais a legislação o submete.

Com isso, não se está afirmando que o objetivo principal da empresa deixou de ser a busca pelo lucro, mas que os fins econômicos devem estar conjugados com os fins sociais.

Nesse sentido, caminha-se, atualmente, a uma maior aproximação entre capital e trabalho. Fala-se em uma repartição do poder hierárquico, direito exclusivo do empregador, através da denominada co-gestão, na qual a competência diretiva deixaria de pertencer apenas ao empregador e passaria a ser exercido também pelos trabalhadores ou sindicatos.

A idéia da co-gestão já é aplicada no regime jurídico de outras nações, de modo que a partilha do poder entre empregados e empregador atenua o vínculo subordinativo deste sobre aqueles.

Assim, resta evidente que o ordenamento jurídico atual tem o objetivo de priorizar sempre a pessoa humana, os interesses sociais, o trabalho, todos incluídos como garantias constitucionais, de modo que aquele que agredir quaisquer desses fundamentos deve ser punido, independentemente do ramo jurídico em que a relação se enquadrar.

Ressalta-se, entretanto, que é muito comum no universo jurídico um distanciamento entre o “ser” e o “dever ser”, de forma que, muito embora os avanços na busca por uma humanização do ambiente de trabalho sejam inegáveis, a situação da relação de emprego atual, notadamente marcada pelo traço da subordinação, não demonstra uma real aproximação entre capital e trabalho. Ainda hoje, a maioria das empresas, objetivando garantir sua finalidade econômica, acaba por priorizar o capital em detrimento do trabalho.

No mesmo sentido, importante verificar o que diz Aldacy Rachid Coutinho, ao tratar da relação de trabalho: “Exterioriza, a bem da verdade, uma submissão absoluta do trabalho ao capital, como garantia do atingimento da finalidade econômica produtiva.”⁶³

⁶³ COUTINHO, A. R. *Op. cit.*, p. 30.

7.3 Abuso no Uso do *Jus Variandi* Decorrente de Desrespeito ao Limite Contratual

O caso ora transcrito trata da possibilidade de o empregador, no exercício do *jus variandi*, fixar determinadas metas a serem atingidas pelos seus empregados. Essa possibilidade decorre do já abordado poder diretivo do empregador. No caso da fixação de metas de trabalho, a justificativa que legitima tal atitude está na Teoria dos Riscos, uma vez que é o empregador o responsável pelos riscos da atividade empresarial.

Entrementes, o empregador, ao fazer uso do seu direito de variar, deve estar adstrito a determinados limites, igualmente mencionados. Assim, o exercício do *jus variandi* não pode ocorrer de forma arbitrária, vez que existem limites a serem respeitados, sob pena de estar o empregado autorizado a fazer uso de seu direito de resistência.

No caso em tela, o empregador, ao fazer uso de seu *jus variandi*, fixando as metas a serem atingidas pelos seus empregados, extrapolou os limites do direito de variar, em especial os limites contratuais. Estes estão ligados ao contrato de trabalho e a tudo que a ele se agrega, como é o caso da lei. Assim, as normas constitucionais integram obrigatória e automaticamente o contrato de trabalho, de forma que o exercício do direito de variar está condicionado ao cumprimento do regramento disposto na Magna Carta.

Ora, a Lei Maior, em seu art. 1º, III, traz o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como fundamento da República Federativa do Brasil. Tal princípio, por óbvio, está inserido em todo e qualquer contrato de trabalho, na medida em que ao empregador é vedado tratar o trabalhador de forma a ferir a dignidade deste como ser humano.

Entende-se por dignidade:

... um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente possam ser feitas

limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.⁶⁴

Assim, merece respeito a personalidade moral do trabalhador, devendo ser rechaçadas todas as condutas patronais que não atendam a tal princípio. Também, a atitude descrita apenas corrobora para um maior distanciamento entre o capital e o trabalho, distanciamento esse não almejado pelo ordenamento jurídico atual.

Ainda, no caso em tela, o empregador desrespeitou o art. 5º, X da Magna Carta, vez que, ao exercer seu *jus variandi*, expôs o trabalhador ao ridículo, violando, pois, sua honra. Esta se divide em duas: honra objetiva (diz respeito à boa reputação) e honra subjetiva (refere-se à auto-estima), sendo que no caso em análise as duas dimensões da honra são atingidas.

Dessa maneira, a fixação de meta, muito embora esteja dentro do *jus variandi* do empregado, deve respeitar o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana assim como critérios de razoabilidade e proporcionalidade, razão pela qual, no exemplo dado, o empregador cometeu ato ilícito ao fixar metas, as quais, se não alcançadas, atribuíam ao obreiro sanções humilhantes e vexatórias (passar carbono no rosto, vestir-se de homem), ferindo, em absoluto, sua dignidade como pessoa humana.

Nesse diapasão, importante analisar o conceito de proporção como sendo a "... avaliação de uma harmonia entre a gravidade da falta e a gravidade da sanção como efeito causal, tendo em vista o interesse lesionado da empresa."⁶⁵

Ressalta-se, contudo, que a ilicitude patronal encontra-se na desproporção entre a pena aplicada e a falta cometida, uma vez que o simples fato de o empregador fixar as metas de trabalho está incluído no seu *jus variandi*, não estando, pois, viciado de qualquer ilicitude.

Tal desproporção é patente, na medida em que a falta que, em tese, teria sido cometida pelo empregador é demasiadamente leve, advinda do não

⁶⁴ MORAES, Alexandre. *Direito Constitucional*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 16.

⁶⁵ COUTINHO, A. R. *Op. cit.*, p. 160.

cumprimento das metas fixadas pelo empregador no uso do *jus variandi*. Em outras palavras, o empregado não deixou de cumprir obrigações dispostas em contrato, regulamento, acordo ou convenção coletiva, o que, por si só, já denota que o não atingimento das metas jamais se enquadraria como falta grave.

Lembrando que, ainda que, em podendo se enquadrar como falta, esta fosse grave, a possível sanção a ser aplicada pelo empregador, em hipótese alguma, poderia atentar contra a dignidade do trabalhador.

É claro que, em um ambiente de trabalho caracterizado por sanções humilhantes no caso de não serem atingidas metas fixadas pelo empregador, a pressão psicológica sobre o trabalhador é gigantesca, extrapolando, em absoluto, o exercício do *jus variandi*, além de causar conseqüências bastante danosas ao obreiro.

Trata-se, portanto, de evidente abuso, por parte do empregador, no exercício do *jus variandi*, vez que foram ultrapassados os limites de razoabilidade, configurando, pois, excesso no uso do poder diretivo.

Assim, é patente, no caso em tela, a ilicitude no exercício do *jus variandi* a atingir a dignidade do trabalhador, de forma a fazer surgir ao empregado direito à indenização decorrente do evidente dano moral sofrido. Isso porque, em que pese o empregador se valer do *jus variandi* a partir do interesse da empresa, ou seja, com motivação relevante (maior produtividade), foi desrespeitado um limite essencial, qual seja, o limite legal, na medida em que a lei representa, para o Direito do Trabalho, um contrato mínimo de proteção ao trabalhador.

Cabe destacar que a importância dos limites estabelecidos ao direito de variar decorre da necessidade de não tornar o *jus variandi* um direito arbitrário ou absoluto, impedindo, por conseguinte, que o empregado, reconhecido hipossuficiente na relação de emprego, tenha seus direitos, que a tanto custo foram conquistados, simples e facilmente lesados. Dessa maneira, se inexistissem os limites legais, estar-se-ia tornando ineficaz todo o regramento e objetivos do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, tem-se que é fundamental o papel do direito a tutelar o sujeito mais fraco da relação de emprego, conforme observa Aldacy Rachid Coutinho:

Não há igualdade no campo econômico; não há igualdade no âmbito jurídico. Muito embora seja tutelado pelo direito, que o protege para minimizar as agruras econômicas, o empregado deve juridicamente *obediência e fidelidade* ao seu empregador, ou seja, está em um estado de submissão da sua vontade à determinação do empregador que detém o poder de dirigi-lo, controlá-lo, fiscalizar a sua conduta e vida e, por conseguinte, puni-lo no próprio interesse.⁶⁶

Por fim, importante observar que existe, evidentemente, uma preocupação justificável em torno do trabalho e do lucro. Entretanto, deve prevalecer sempre a pessoa humana sobre o capital, sendo necessário que o empregador concilie a eficiência empresarial com o respeito à dignidade do empregado, nunca optando por aquela em detrimento desta. Com isso, não se nega que o direito à intimidade do obreiro sofre restrições no ambiente de trabalho, mas apenas que dadas restrições serão ilegais sempre que ferir a dignidade do trabalhador como ser humano.

7.4 Dano Moral no Direito do Trabalho

Análise sucinta será realizada acerca do dano moral no universo do Direito do Trabalho, na medida em que não se trata do tema principal do presente trabalho, mas apenas uma das possíveis conseqüências do desrespeito ao limite do *jus variandi* patronal, este sim objeto principal do trabalho.

Trataremos do dano moral em razão da escolha da análise de um dos variados aspectos do *jus variandi*, qual seja, o limite legal ao exercício desse direito patronal.

Assim, nos casos em que o exercício do *jus variandi* patronal, por extrapolar os limites contratuais, configura-se em abuso, ferindo o direito à honra do empregado, poderá este reclamar indenização por danos morais decorrentes

⁶⁶ COUTINHO, A. R. Idem, p. 26.

da referida violação, sem prejuízo de eventuais danos patrimoniais, conforme reza o art. 5º, X, CF.

Dessa maneira, a atitude da empresa, ao impor penas humilhantes ao empregado que não tiver atingido as metas estabelecidas, está, evidentemente, desrespeitando a personalidade moral e a dignidade do trabalhador, conforme ensina Enoque Ribeiro dos Santos:

O empregador tem a **obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado, na sua dignidade absoluta de pessoa humana**. É isto que depreende-se do art. 1º da Constituição Federal de 1988, nos incisos III, que refere-se à dignidade da pessoa humana e IV, atinente aos valores sociais do trabalho⁶⁷ [grifo nosso]

A atitude patronal, ferindo a honra do trabalhador, pode, inclusive, dar ensejo à rescisão do contrato por justa causa por falta do empregador, conforme dispõe o art. 483, e, CLT, *in verbis*:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(...)

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama;

(...)

Assim, é patente a enorme falta praticada pelo empregador nos casos de desrespeito à honra do empregado, na medida em que aquele tem o direito de fixar metas de trabalho, através do exercício de seu *jus variandi*, sem, contudo, extrapolar os limites desse direito, caso em que se configura o abuso, gerando o dever de indenização por parte do empregador.

Importante lembrar que a razoabilidade e a ponderação devem estar sempre presentes nos atos patronais a fim de, justamente, serem respeitadas não

⁶⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O Dano Moral na Dispensa do Empregado*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 130.

só a normatividade trabalhista, mas também as normas constitucionais, as quais gozam de uma posição hierárquica superior no ordenamento jurídico brasileiro.

Destarte, é dever do empregador contribuir para a manutenção de uma qualidade moral no ambiente de trabalho, conforme esclarece Jane Salvador:

O completo bem-estar físico e psíquico do trabalhador, introduzido como conceito de saúde pela Organização Mundial de Saúde, está distante de ser alcançado. [...]

É preciso, então, um despertar de consciência da própria empresa, que por meio dos seus métodos de organização e gestão se coloque como exemplo a ser seguido, estimulando o convívio ético, o respeito mútuo e a competição saudável, cumprindo com a sua responsabilidade perante os trabalhadores, a qual não se restringe a lhes dar trabalho e a pagar seus salários, mas inclui a obrigação de lhes assegurar um ambiente equilibrado e saudável, onde não percam nem a sua saúde e nem a sua dignidade.⁶⁸

Nesse sentido, o empregador tem o direito de fixar metas de trabalho, sem, contudo, desrespeitar os limites ao exercício do direito de variar. É necessário frisar tal entendimento, tendo em vista que práticas abusivas como a do julgado em análise tem sido cada vez mais freqüentes nas empresas que buscam, a todo custo, uma lucratividade cada vez maior, tornando o ambiente de trabalho insuportável para o trabalhador.

Repise-se que tais condutas devem ser veementemente combatidas, haja vista que tanto os princípios trabalhistas quanto as normas constitucionais tornam ilegítimos todo comportamento patronal excessivo a humilhar o trabalhador, além de que tais condutas são total e absolutamente incompatíveis com o Estado Democrático de Direito, devendo, pois, serem combatidas, sob pena de um retrocesso às sociedades primitivas, nas quais o trabalhador era tido como aquele que deveria sempre seguir todas as orientações a ele dadas, sem que sequer se pensasse num direito de resistência por parte do obreiro.

Ainda, cabe ressaltar que o dano moral decorrente de abuso e excesso de poder por parte do empregador é patente, na medida em que houve o desrespeito à honra e dignidade do trabalhador, além de que não se trata de

⁶⁸ SALVADOR, Jane. Assédio Moral. Reparação de Danos Decorrentes de Acidente de Trabalho. Competência da Justiça do Trabalho. In: RAMOS FILHO, Wilson. **Constituição e Competência Material da Justiça do Trabalho**. Curitiba: Gênese, 2005. p. 333.

discutir se houve prejuízo ao empregado, haja vista que o limite que fora desrespeitado foi o limite contratual, sendo este inegável.

Finalmente, importa frisar que o contrato de trabalho, muito embora tenha muitas características comuns aos demais contratos, possui algumas peculiaridades, dentre as quais merece relevo o fato de envolver bens cuja importância é enorme para o Direito e que perpassam o aspecto meramente econômico, tais como a vida, integridade física, dignidade, honra. Isso decorre da existência do elemento subordinação, característico da relação de emprego, razão pela qual tanto a legislação quanto a atividade judicial devem estar bastante atentas e encarar com bastante rigor casos como o ora apresentado.

Nesse diapasão, vejamos o que ensina Aldacy Rachid Coutinho: “É direito do empregador definir a modalidade de atuação concreta do trabalho, ainda que por vezes na realidade não o faça. Assim, a **relação jurídica de emprego é um todo complexo, muito mais amplo do que uma simples relação obrigacional de débito/crédito, pois estão presentes poderes e deveres.**”⁶⁹
[grifo nosso]

7.5 Injúria

René Ariel Dotti⁷⁰, no livro intitulado Transformações do Direito do Trabalho, trata dos assuntos criminais no processo trabalhista. Para o autor, a missão humana e social do juiz do trabalho assim como os direitos sociais arrolados pela Magna Carta tem sua importância e eficácia condicionada à atividade estatal de fornecer as condições necessárias para que a Justiça do Trabalho consiga cumprir o seu papel de regulação da relação entre empregado e empregador.

Ainda, o supracitado autor, na mesma obra anteriormente mencionada, lembra do papel essencial do juiz trabalhista na busca pela paz,

⁶⁹ COUTINHO, A. R. *Op. cit.*, p. 206.

⁷⁰ DOTTI, René Ariel. Assuntos Criminais no Processo Trabalhista. COUTINHO, Aldacy Rachid et. al. (Coord.). In. *Transformações do Direito do Trabalho*. 1. ed. Curitiba, Juruá, 2002. p. 194.

prevenindo e compondo conflitos pessoais, além de incluir o crime de injúria como uma das possibilidades de crimes contra a pessoa na órbita do direito do trabalho.

Desde os povos mais antigos, a honra é protegida. Contudo, os crimes contra a honra só ganharam autonomia recentemente.

A honra se divide em objetiva e subjetiva. Conforme ensinamento de Luiz Regis Prado⁷¹, o aspecto objetivo da honra refere-se à reputação que a pessoa desfruta no meio social, enquanto que a honra subjetiva diz respeito ao sentimento de dignidade ou decoro.

A calúnia e a difamação atingem a honra objetiva enquanto que a injúria a honra subjetiva.

Na hipótese acima aventada, configura-se lesão ao bem jurídico penalmente tutelado honra, máxime no que tange à dignidade e ao decoro. Aquela seria o sentimento que o indivíduo possui a respeito de seu valor social e moral que compõe a sua personalidade. O decoro, diferentemente, diz respeito às qualidades de ordem física e intelectual.

Ora, a atitude patronal de reprimir com punições humilhantes os empregados que não atingissem as metas fixadas ofende a honra subjetiva do obreiro de forma bastante clara e evidente, haja vista que é consequência imediata das penas vexatórias aplicadas ao empregado a ofensa ao sentimento de dignidade da vítima.

Importante frisar, ainda, que a conduta patronal em análise é típica, na medida em que é patente a presença do *animus injuriandi*, isto é, há uma clara intenção de o empregador injuriar o trabalhador, ao participar, ainda que indiretamente (tolerando e permitindo) as práticas abusivas com o objetivo evidente de aumentar as vendas, ou seja, no interesse da empresa.

Caracteriza-se a injúria como a ofensa e desrespeito apto a ofender o sentimento de dignidade da vítima. Ora, no caso em tela resta evidente que as atitudes patronais de passar carbono na cara do empregado ou obrigá-lo a desfilar de minissaia nos casos de as metas de trabalho não terem sido atingidas agridem

⁷¹ PRADO, Luiz Regis. *Curso de Direito Penal Brasileiro*. v. 2., 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 231.

de forma patente a dignidade do trabalhador, enquadrando-se no tipo previsto no art. 140, Código Penal, *in verbis*:

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

Desse modo, é patente que o empregador, ao ofender a dignidade do trabalhador, praticou o delito de injúria, o qual possui como sujeito ativo qualquer pessoa e como sujeito passivo somente pessoa física, de forma que é totalmente possível a prática do crime de injúria pelo empregador, tendo como vítima o empregado.

Ressalta-se, ainda, que a injúria é caracterizada não somente pela atribuição de uma qualidade ofensiva a alguém, mas toda e qualquer manifestação de conduta pessoal do agente que exprima um menosprezo pela vítima. Em outras palavras, a ofensa não precisa ser necessariamente verbal.

Vejam os que observa Luiz Regis Prado: “O delito de injúria comporta vários meios de execução (delito de forma livre), desde que idôneos.”⁷²

No caso em análise esse menosprezo é evidente, na medida em que o empregador aplica aos trabalhadores que não atingem as metas sanções humilhantes, ofensivas à dignidade do obreiro.

Assim, passível se cogitar uma repercussão na esfera criminal da atitude patronal, na medida em que esta agride de forma patente a honra subjetiva do empregado.

A partir disso, temos que poderá o empregado, no caso em tela, considerar rescindido o contrato de trabalho, sem prejuízo de indenizações, a partir do que reza o art. 483, e, CLT, *in verbis*:

Art. 483 – O empregador poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(...)

⁷² PRADO, L. R. Idem, p. 259.

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
(...)

Dessa maneira, a conduta do empregador em aplicar sanções humilhantes e ofensivas à honra do empregado, ainda que não participe delas diretamente, agride normas constitucionais, penais e trabalhistas, evidenciando a importância em se punir tais espécies de condutas.

Conclusão

O *jus variandi*, prerrogativa do empregador de alterar condições na relação de trabalho, não pode, em hipótese alguma, ser exercido de forma absoluta, sob pena de ser considerado um poder arbitrário.

Nesse sentido, esse direito de variar deve ser exercido dentro de certos limites, a fim de não configurar abuso de direito, caracterizando uso desproporcional do *jus variandi*, além de ensejar posterior indenização por dano moral perpetrado.

A importância de todo o trabalho decorre da incessante e gradativa busca por parte do empregador pelo lucro empresarial. Assim, muitas são as empresas que, objetivando um aumento na lucratividade, acabam por desrespeitar os limites ao exercício do direito de variar, em especial o limite contratual, eleito para uma análise mais minuciosa.

Assim, na jurisprudência analisada, o empregador fez uso desmedido do *jus variandi*, haja vista que não observou os preceitos constitucionais, destacando o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, ao realizar práticas ofensivas à moral e à honra do trabalhador.

Destarte, muito embora não se negue a necessidade da existência do *jus variandi* patronal, não se pode permitir o uso desmedido, desproporcional e arbitrário desse direito, sob pena de desrespeito a dispositivos constitucionais, além da possibilidade de alcançar a esfera criminal.

Vale repisar a importância em se combater essas práticas patronais que humilham o empregado a fim de, efetivamente, priorizarmos sempre a pessoa humana do trabalhador em detrimento do capital.

Ainda, tema bastante freqüente em debates ou palestras acerca do Direito do Trabalho refere-se à diminuição da ingerência estatal na relação entre empregador e empregado a fim de permitir uma maior liberdade na negociação entre as partes.

Entretanto, tal tema deve ser analisado com muita cautela, na medida em que, a uma, a necessidade de intervenção estatal decorre do evidente

desequilíbrio que configura a relação de emprego e, a duas, a situação de desemprego atual é preocupante, sendo mais fácil o empregador se valer disso para desrespeitar os limites do *jus variandi*.

Ainda, necessário ressaltar que, se mesmo hoje, considerando que a “rigidez” do Direito do Trabalho não impede práticas abusivas e de total desrespeito ao trabalhador como ser humano, conforme jurisprudência analisada, fica fácil imaginar que, se aprovada a referida flexibilização, o ambiente de trabalho poderá se transformar, em muitos casos, num ambiente cruel e desumano para o trabalhador.

Limitar o exercício do *jus variandi* não significa cercear o poder diretivo patronal, até porque trata-se de um direito indispensável ao regular desenvolvimento da empresa, mas tão e somente garantir uma proteção mínima ao trabalhador, de forma a conservar o ambiente de trabalho como um local harmônico e com isso incentivar a produtividade. Isso porque existem diversos modos de o empregador incentivar o aumento de produtividade de seus trabalhadores, não podendo ele se valer de meios desproporcionais e ilegítimos.

Nesse sentido, é muito comum, nos dias atuais, a defesa de uma solidariedade empresarial, a partir de uma conciliação entre os interesses do empregador e de seus subordinados. Fala-se, assim, num interesse empresarial, que deveria ser buscado por todos os integrantes da empresa, uma vez que é vantajoso também ao empregado o sucesso da empresa em que trabalha, na medida em que o aumento dos lucros pode ensejar maiores benefícios e concessões do mesmo modo que o fracasso da empresa pode resultar em uma diminuição salarial e, até mesmo, na despedida arbitrária.

Dessa maneira, resta evidente que também o empregado tem interesse em contribuir para o sucesso da empresa, não podendo mais considerá-lo numa posição oposta ou antagônica à do empregador, diferentemente do que ocorria outrora. A tendência atual é justamente integrar o trabalhador na vida e no desenvolvimento empresarial, através de uma aproximação entre capital e trabalho, mando e sujeição, empregador e empregado.

Assim, a utilização abusiva e desmedida do *jus variandi* pelo empregador pode resultar em prejuízo evidente ao trabalhador, devendo ser repreendida por guardar absoluta incompatibilidade com a visão atual do ambiente de trabalho no qual empregado e empregador devem conviver de forma harmônica, na tentativa de buscar, juntos, os melhores interesses empresariais.

Nesse sentido, torna-se indispensável a atividade judicial objetivando que o juiz trate desses casos com muita atenção e severidade a fim de não deixar impunes empregadores que, em nome da obsessão pelo lucro crescente, desrespeitam e ofendem seus empregados com atitudes que em nada se coadunam com o ordenamento jurídico atual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Vasco de. **Atos Unilaterais no Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho**. v. 1. São Paulo: LTr: 1989.

_____. Limites do Poder Disciplinar do Empresário, **Revista Legislação do Trabalho e Previdência Social**, São Paulo, v. 46, n. 6, p. 657-664, junho de 1982.

BERNARDES, Hugo Gueiros. et. al. **O Contrato de Trabalho e sua Alteração**. São Paulo: LTr, 1975.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. **Direito e Democracia**. 2. ed. São Paulo: Max Limonad: 2000.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CESARINO JUNIOR, A. F. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

DOTTI, René Ariel. Assuntos Criminais no Processo Trabalhista. In: COUTINHO, Aldacy Rachid. et. al. (Coord.). **Transformações do Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2002. p. 185-198.

FREITAS, José Mello de. **A Transação, o Princípio da Irrenunciabilidade e a Alterabilidade Danosa do Contrato de Trabalho**. Curitiba, 2004. 185 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná. p. 45-88.

FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e Contrato de Trabalho: Do Sujeito de Direito à Sujeição Jurídica**. São Paulo: LTr, 2002.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Alteração do Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do Jus Variandi do Empregador**. São Paulo: LTr, 1997.

LEITE, Eduardo de Oliveira. **A Monografia Jurídica**. 3. ed. rev. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

MACHADO, Francisco de Mello. **Curso de Direito e Processo do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 1978.

MAGANO, Octavio Bueno. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1985.

_____. **Lineamentos de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1972.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

_____. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 1, 10. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e Sujeição: Os Fundamentos da Relação de Poder entre Capital e Trabalho e o Conceito de Subordinação**. São Paulo: LTr, 2003.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1983.

PRADO, Luiz Regis. **Curso de Direito Penal Brasileiro**. v. 2. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

REIS, Nélio. **Alteração do Contrato de Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Barros S.A, 1968.

ROMITA, Arion Sayão. **Alteração Contratual**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1978.

_____. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

_____. **Contrato de Trabalho**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1978. p. 18-21.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1985.

_____. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1976.

SALVADOR, Jane. Assédio Moral. Reparação de Danos Decorrentes de Acidente de Trabalho. Competência da Justiça do Trabalho. In: RAMOS FILHO, Wilson. **Constituição e Competência Material da Justiça do Trabalho**. Curitiba: Gênese, 2005. p. 321-336.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano Moral na Dispensa do Empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de Resistência:** Possibilidades de Autodefesa do Empregado em face do Empregador. São Paulo: LTr, 1996.

_____. Fundamentos e Tendências do Jus Variandi. **Revista TRT 3ª Região**, Belo Horizonte, nº 47/50, p. 41-49, dez. 1988.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

Consultou-se, igualmente, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil, a Constituição Federal, além das Normas para Apresentação de Trabalhos Técnicos da UFPR para a consecução do presente trabalho.