Desvio de Função no Vínculo Empregatício e sua Conexão com o Processo Constitucional: Entre os Direitos Garantidos e as Lacunas Jurídicas

Misassignment of Duties in the Employment Relationship and Its Connection with Constitutional Procedure: Between Guaranteed Rights and Legal Gaps

Gabriel Mateus Ferreira Pereira
Bacharelando em Direito pela Faculdade IDEAU, campus Passo Fundo/RS
gabrielmfpereira@gmail.com

O presente artigo analisa o desvio de função no vínculo empregatício e sua interface com o processo constitucional brasileiro, destacando como essa prática viola direitos fundamentais dos trabalhadores. O desvio de função, caracterizado pela imposição de atividades não previstas no contrato original sem a correspondente contraprestação, afronta princípios como a dignidade da pessoa humana, justiça social, isonomia salarial e irredutibilidade salarial. A Constituição Federal de 1988, especialmente em seu artigo 7º, consagra garantias aos trabalhadores que são comprometidas por tais práticas. O estudo destaca ainda a insuficiência normativa na CLT, cuja ausência de regulamentação específica gera insegurança jurídica e dificulta a atuação de órgãos fiscalizadores e o reconhecimento judicial dos direitos dos trabalhadores. Além disso, o artigo enfatiza o papel das normas infraconstitucionais e da doutrina na tentativa de suprir essas lacunas. Doutrinadores como Maurício Godinho Delgado e Alice Monteiro de Barros ressaltam a necessidade de uma interpretação constitucional expansiva e de uma abordagem mais rígida contra a precarização das relações de trabalho. A análise também sugere a necessidade urgente de reformas legislativas que estabeleçam critérios objetivos para caracterização e reparação do desvio de função, incluindo a atualização da CLT

e a possível edição de súmulas vinculantes pelo TST. Por fim, o artigo conclui que o enfrentamento efetivo dessa prática é essencial não apenas para garantir direitos individuais, mas para fortalecer a justiça social e consolidar um mercado de trabalho digno, em consonância com os princípios do Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: Desvio de Função; Dignidade da Pessoa Humana; Direitos Constitucionais; Isonomia Salarial; Justiça Social; Lacunas Jurídicas; Reforma Normativa; Vínculo Empregatício.

This article analyzes the misassignment of duties within the employment relationship and its interface with the Brazilian constitutional process, highlighting how such a practice violates fundamental workers' rights. Misassignment of duties, characterized by the imposition of tasks not foreseen in the original employment contract without corresponding compensation, infringes upon principles such as human dignity, social justice, equal pay, and wage irreducibility. The 1988 Federal Constitution, particularly Article 7, enshrines guarantees for workers that are undermined by these practices. The study also emphasizes the normative insufficiency of the Consolidation of Labor Laws (CLT), whose lack of specific regulation generates legal uncertainty and hinders both the supervisory bodies' actions and the judicial recognition of workers' rights. Moreover, the article underscores the role of infraconstitutional norms and legal doctrine in attempting to fill these gaps. Scholars such as Maurício Godinho Delgado and Alice Monteiro de Barros stress the need for an expansive constitutional interpretation and a stricter stance against the precarization of labor relations. The analysis also points to the urgent need for legislative reforms establishing objective criteria for identifying and remedying the misassignment of duties, including updates to the CLT and the possible issuance of binding precedents by the Superior Labor Court (TST). Ultimately, the article concludes that effectively addressing this practice is essential not only to ensure individual rights, but also to strengthen social justice and to consolidate a dignified labor market in line with the principles of the Democratic Rule of Law.

Keywords: Dignity of the Human Person; Constitutional Rights; Equal Pay; Employment Relationship; Legal Gaps; Misassignment of Duties; Normative Reform; Social Justice.

Considerações Iniciais

O desvio de função no vínculo empregatício é uma questão que afeta diretamente os direitos e a dignidade dos trabalhadores, além de trazer desafios para o equilíbrio das relações trabalhistas no Brasil. Mais do que um problema jurídico, essa situação toca questões sociais e éticas, revelando como as práticas no ambiente de trabalho impactam os princípios constitucionais que sustentam nossa democracia, como a valorização do trabalho e a proteção da pessoa humana. Este artigo propõe discutir essa relação, explorando tanto os direitos assegurados pela Constituição quanto às lacunas jurídicas que ainda deixam o trabalhador vulnerável. O objetivo é fomentar o diálogo e apontar caminhos para garantir maior justiça e dignidade no mundo do trabalho.

Além de seu evidente impacto jurídico, o tema do desvio de função transcende a mera aplicação normativa, inserindo-se no núcleo das relações trabalhistas e na realização dos direitos fundamentais previstos pela Constituição Federal de 1988. Essa prática, ao distorcer as obrigações contratuais originalmente pactuadas, compromete o equilíbrio das relações laborais, violando preceitos basilares como a dignidade da pessoa humana e a justiça social. Ademais, implica reflexos diretos na motivação e na produtividade do empregado, agravando os desafios relacionados à equidade e à eficiência no ambiente de trabalho. Dessa forma, este estudo busca fomentar a reflexão crítica sobre o tema, considerando sua relevância na esfera jurídica e social, e indicando possíveis soluções pautadas em sólida fundamentação legal e doutrinária.

O desvio de função no vínculo empregatício levanta questões importantes sobre a eficácia dos direitos constitucionais nas relações de trabalho. Ao buscar compreender a ligação entre essa prática e o processo constitucional, torna-se essencial examinar de que forma a legislação atual protege os direitos fundamentais dos trabalhadores. Esse estudo é uma oportunidade de refletir sobre como princípios como a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana são implementados e onde estão os limites dessa proteção no cotidiano laboral.

Para tornar essa análise mais prática e detalhada, o objetivo amplo se desdobra em questões mais específicas. O primeiro ponto é investigar como os direitos trabalhistas previstos na Constituição são aplicados nos casos de desvio de função, com foco em princípios como a isonomia, a justa remuneração e a segurança jurídica. Essa abordagem é fundamental para entender até que ponto os trabalhadores estão amparados diante das mudanças e distorções nas funções para as quais foram contratados.

Outro aspecto central é identificar as lacunas da legislação trabalhista, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que muitas vezes não oferece respostas claras para lidar com casos de desvio funcional. Compreender essas falhas permite avaliar as consequências para trabalhadores e empregadores, além de promover o debate sobre a necessidade de evoluções legislativas que tornem as relações laborais mais justas e seguras.

Assim, ao articular o objetivo geral aos objetivos específicos, este estudo busca não apenas diagnosticar os desafios jurídicos atuais, mas também sugerir caminhos para fortalecer a justiça e a equidade no ambiente de trabalho, sempre ancorados

nos princípios constitucionais que fundamentam o sistema jurídico brasileiro.

Direitos Garantidos no Contexto do Desvio de Função

O desvio de função no vínculo empregatício revela-se como uma prática que desafia diretamente os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e da justiça social, pilares essenciais do ordenamento jurídico brasileiro. A questão perpassa não apenas o respeito às condições pactuadas no contrato de trabalho, mas também a efetivação dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988, destacando a necessidade de um equilíbrio nas relações laborais e da valorização do trabalho como elemento central nas garantias do trabalhador.

Como destaca Maurício Godinho Delgado,

> *"O Direito do Trabalho é configurado como instrumento de equilíbrio nas relações laborais, especialmente na proteção contra práticas que afrontam a dignidade do trabalhador, como o desvio de função" (DELGADO, 2020, p. 134).*

De forma concisa, o desvio de função viola direitos trabalhistas e princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e a justiça social. A questão exige aprimoramento normativo e uma aplicação mais ampla das leis, demandando esforços conjuntos para assegurar equidade e proteção nas relações laborais.

O desvio de função configura uma afronta aos princípios basilares do Direito do Trabalho, especialmente à dignidade do trabalhador e à ir-

redutibilidade salarial. Com base nisto a doutrina trabalhista, representada por juristas como Maurício Godinho Delgado, destaca que o desvio de função ocorre quando o empregado é compelido a exercer atribuições alheias ao seu contrato sem a devida contraprestação pecuniária. Tal situação viola o princípio da isonomia salarial, previsto no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, que veda diferenças remuneratórias entre trabalhadores que desempenham funções idênticas.

A Proteção Constitucional ao Trabalhador: Princípios Fundamentais

A proteção constitucional ao trabalhador é uma expressão concreta dos valores fundamentais que estruturam o ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal de 1988, ao proclamar a dignidade da pessoa humana como fundamento da República em seu artigo 1º, inciso III, coloca o trabalhador no centro das preocupações do Estado, reconhecendo o trabalho como um direito social essencial como descrito no artigo 6º.

Além disso, o artigo 7º estabelece uma série de direitos que asseguram condições mínimas de dignidade e igualdade nas relações trabalhistas. Entre esses direitos, destacam-se a isonomia salarial para funções equivalentes e o respeito às condições contratuais pactuadas, os quais são diretamente afetados em casos de desvio de função.

O princípio da justiça social, previsto no preâmbulo da Constituição, orienta a interpretação e aplicação das normas trabalhistas, reforçando o compromisso do Estado em promover a redução das desigualdades e a valorização do trabalho humano. Nesse sentido, o autor Maurício Godinho Delgado destaca que "o Di-

reito do Trabalho, em sua essência, é um instrumento de concretização dos direitos fundamentais da coletividade trabalhadora, promovendo o equilíbrio nas relações de poder entre empregadores e empregados" (DELGADO, 2020, p. 134).

No campo doutrinário, Alice Monteiro de Barros argumenta que "a proteção constitucional ao trabalhador deve ser interpretada de maneira expansiva, buscando ampliar o alcance dos direitos fundamentais e superar as lacunas do ordenamento jurídico no trato de novas realidades laborais" (BARROS, 2019, p. 256).

Essa interpretação demonstra que, para garantir a efetivação dos direitos constitucionais, é imprescindível enfrentar os desafios impostos pelas práticas que distorcem a relação de trabalho, como o desvio funcional.

Dessa forma, ao articular os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da valorização do trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro evidencia sua vocação para a proteção do trabalhador. No entanto, como apontam as doutrinas e decisões, o enfrentamento às práticas abusivas, como o desvio de função, depende de uma aplicação consistente dessas normas, associada ao fortalecimento da legislação trabalhista vigente.

O Artigo 7º da Constituição Federal de 1988: Garantias aos Trabalhadores

O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 é um dos pilares fundamentais da proteção ao trabalhador, consolidando um conjunto de garantias que visam assegurar condições dignas de trabalho e combater desigualdades no ambiente laboral. Entre as disposições previstas, destacam-se a isonomia salarial, a irreduti-

bilidade dos salários, o reconhecimento dos direitos sociais e a proteção contra práticas abusivas. Esses direitos formam a base de um sistema jurídico que prioriza a valorização do trabalho humano e a preservação da dignidade da pessoa do trabalhador, conforme estabelece o artigo 1º, inciso III, da própria Constituição.

No contexto do desvio de função, o artigo 7º torna-se especialmente relevante ao garantir a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor conforme sei inciso XXX. Essa disposição reflete o princípio da isonomia, previsto no art. 5º, caput, que veda qualquer tipo de discriminação e reforça a necessidade de tratamento igualitário nas relações de trabalho. Como observa Alice Monteiro de Barros, "a equiparação salarial, enquanto garantia constitucional, não é apenas uma proteção econômica, mas também um reconhecimento ético da dignidade inerente ao trabalhador" (BARROS, 2019, p. 301).

Além disso, o artigo 7º também assegura direitos como adicional por trabalho em condições prejudiciais à saúde e à segurança, aspectos que podem ser violados em casos de desvio de função. Muitas vezes, o trabalhador é designado a exercer atividades para as quais não foi contratado e que não correspondem às condições previamente negociadas, o que gera conflitos quanto à remuneração e à saúde do empregado. Nesse cenário, o descumprimento das garantias constitucionais demonstra a fragilidade das relações laborais e a necessidade de interpretações mais rígidas e expansivas por parte do Judiciário.

Por fim, como destaca Maurício Godinho Delgado,

> *"o artigo 7º é um marco no Direito do Trabalho brasileiro, pois materializa a transição de*

> *um modelo meramente contratualista para um paradigma de garantias sociais", evidenciando a importância da Constituição de 1988 na consolidação dos direitos dos trabalhadores (DELGADO, 2020, p. 210).*

Essa perspectiva ressalta que a efetivação das garantias previstas nesse dispositivo é indispensável para o fortalecimento das relações laborais, com base em justiça, equidade e dignidade.

Justa Remuneração e a Isonomia nas Relações de Trabalho

A justa remuneração é um dos pilares que sustentam a dignidade do trabalhador e garantem a estabilidade nas relações laborais. Prevista no art. 7º, inciso VII, da Constituição Federal de 1988, essa garantia visa assegurar que o trabalhador receba um salário compatível com as funções exercidas e a complexidade de suas atividades. A ausência desse princípio, como ocorre em situações de desvio de função, compromete não apenas a motivação e o bem-estar do empregado, mas também o equilíbrio nas relações de trabalho, gerando conflitos e inseguranças que impactam a produtividade e a harmonia no ambiente laboral.

O princípio da isonomia, por sua vez, consagrado no art. 5º, caput, da Constituição, reforça a ideia de tratamento igualitário nas relações de trabalho. Ele estabelece que trabalhadores que desempenham funções de igual valor devem receber remuneração equivalente, independentemente de qualquer distinção discriminatória. No entanto, em casos de desvio de função, essa igualdade é frequentemente desrespeitada, criando disparidades que violam os direitos

constitucionais e desvalorizam o esforço do trabalhador.

Ademais, a aplicação conjunta da justa remuneração e da isonomia no contexto do trabalho é essencial para a efetivação dos direitos fundamentais. Como defende Alice Monteiro de Barros, "o princípio da isonomia, quando aplicado de forma ampla, não apenas promove a igualdade material, mas também fortalece a dignidade do trabalhador, combatendo práticas que perpetuam desigualdades no ambiente laboral" (BARROS, 2019, p. 278). Esse entendimento ressalta a necessidade de um esforço contínuo para identificar e corrigir distorções, como o desvio de função, que comprometem a aplicação efetiva desses princípios.

Por fim, a justa remuneração e a isonomia são mais do que garantias legais; elas representam valores que traduzem a essência da proteção ao trabalho humano em uma sociedade democrática. Garantir esses direitos significa não apenas cumprir a legislação, mas também promover relações laborais fundamentadas no respeito, na equidade e na valorização do trabalhador como elemento central das relações econômicas e sociais.

O Papel das Normas Infraconstitucionais na Proteção do Trabalhador

As normas infraconstitucionais têm um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores, atuando como complementos essenciais às garantias constitucionais previstas na Constituição Federal de 1988. Entre essas normas, destaca-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo Artigo 468 estabelece que "nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consenti-

mento, e ainda assim desde que não resulte, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia". Esse dispositivo jurídico é particularmente relevante em casos de desvio de função, pois preserva a segurança jurídica das condições pactuadas originalmente entre empregador e empregado.

O Artigo 444 da CLT reforça essa proteção ao estipular que "as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalhador". No entanto, em práticas como o desvio funcional, tais disposições são frequentemente ignoradas, criando lacunas jurídicas que tornam o trabalhador vulnerável a abusos no ambiente laboral. Como destaca Maurício Godinho Delgado, "o sistema jurídico trabalhista brasileiro tem como objetivo precípuo reequilibrar as relações laborais, garantindo que a força de trabalho não seja explorada de maneira abusiva, mas reconhecida e protegida em sua integralidade" (DELGADO, 2020, p. 145).

Além da CLT, outras legislações infraconstitucionais também desempenham papéis significativos na proteção ao trabalhador. A Lei 8.213/1991, ao regulamentar os benefícios previdenciários, visa mitigar os impactos negativos gerados por condições laborais adversas, o que inclui a má gestão de funções e atividades. Já a Lei 9.601/1998, que regula contratos temporários, amplia a proteção de grupos específicos de trabalhadores, oferecendo maior flexibilidade contratual, desde que respeitados os limites legais.

As normas infraconstitucionais são essenciais para concretizar os direitos trabalhistas, complementando os princípios constitucionais. Alice Monteiro de Barros destaca que

a interpretação dessas normas deve dialogar com os valores maiores da Constituição, promovendo a proteção ao trabalhador e corrigindo desigualdades no mercado de trabalho. Esse alinhamento entre diferentes níveis normativos é fundamental para enfrentar desafios como o desvio de função, garantindo maior segurança jurídica e respeito aos direitos laborais.

Lacunas Jurídicas no Tratamento do Desvio de Função

O desvio de função constitui uma prática recorrente nas relações laborais, caracterizando-se pela imposição de atribuições que extrapolam o escopo contratual originalmente pactuado, sem a correspondente adequação salarial. Essa situação compromete diretamente o princípio da boa-fé objetiva, essencial à construção de um vínculo empregatício equilibrado. Apesar da relevância da problemática, o ordenamento jurídico brasileiro carece de uma regulamentação específica que estabeleça parâmetros objetivos para a sua caracterização e consequente reparação, o que gera insegurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores.

A Deficiência Normativa e seus Reflexos

A Consolidação das Leis do Trabalho, embora apresente dispositivos que tangenciam a questão, como os artigos 457, 468 e 483, não contém previsão expressa sobre o desvio de função. Essa omissão legislativa faz com que a matéria seja tratada de maneira fragmentada e subjetiva, levando à adoção de diferentes interpretações pelas doutrinas e pela jurisprudência.

A ausência de regulamentação clara também fragiliza a atuação dos órgãos fiscalizadores, como o Ministério Público do Trabalho e a Inspeção do Trabalho, que não possuem critérios normativos objetivos para identificar e penalizar empregadores que cometem essa prática. Como consequência, muitos trabalhadores não conseguem obter reparação adequada, permanecendo sujeitos a condições de trabalho desiguais e injustas.

A doutrina trabalhista tem se dedicado ao exame dessa lacuna normativa e à busca de soluções para equilibrar a proteção ao trabalhador e a segurança jurídica do empregador. Segundo Delgado: O desvio de função compromete a dignidade do trabalhador, representando uma afronta ao equilíbrio das relações laborais. (DELGADO, 2020, p. 215).

Além disso, essa prática viola o princípio da irredutibilidade salarial, garantido pelo artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, ao permitir que um trabalhador desempenhe atribuições mais complexas sem qualquer compensação financeira.

Por outro lado, Alice Monteiro de Barros destaca que:

> *"O desvio de função caracteriza-se pela imposição de atividades que não foram originalmente previstas no contrato firmado entre empregado e empregador. Essa prática, além de contrariar normas de proteção ao trabalhador, resulta na precarização da mão de obra e no enfraquecimento dos direitos fundamentais no âmbito trabalhista." (MON-*

TEIRO DE BARROS, 2017, p. 341).

A ausência de critérios normativos objetivos sobre o desvio de função prejudica o trabalhador, que frequentemente encontra dificuldades para pleitear a adequação salarial correspondente às suas atribuições exercidas.

Necessidade de Reformulação Normativa

O desvio de função é uma prática recorrente nas relações laborais, caracterizada pela imposição de atividades que ultrapassam as atribuições originalmente previstas no contrato de trabalho, sem a correspondente compensação salarial. Essa situação compromete o princípio da boa-fé objetiva, essencial para a construção de vínculos empregatícios equilibrados e justos. No entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho não dispõe de regulamentação específica sobre o tema, o que abre margem para interpretações divergentes entre doutrinadores e tribunais, gerando insegurança jurídica para empregados e empregadores.

A falta de normatização clara afeta diretamente a tutela do trabalhador e limita a atuação dos órgãos fiscalizadores, como o Ministério Público do Trabalho e a Inspeção do Trabalho, que não possuem critérios objetivos para intervir eficazmente nestes casos. A doutrina jurídica busca suprir essa lacuna interpretativa, fundamentando a proteção do trabalhador em princípios constitucionais, como a isonomia salarial e a irredutibilidade salarial, consagrados no artigo 7º da Constituição Federal.

Juristas como Maurício Godinho Delgado defendem que o desvio de função viola a dignidade do traba-

lhador, pois impõe responsabilidades adicionais sem a correspondente valorização profissional, desrespeitando a irredutibilidade salarial e comprometendo o equilíbrio das relações laborais (DELGADO, 2020, p. 215). Por sua vez, Alice Monteiro de Barros enfatiza que essa prática representa uma alteração unilateral prejudicial do contrato de trabalho, ferindo a previsibilidade contratual e resultando na precarização da mão de obra (MONTEIRO DE BARROS, 2017, p. 341).

Diante da ausência de critérios normativos precisos, a defesa dos direitos do trabalhador permanece dependente da interpretação dos tribunais, o que pode resultar em decisões divergentes e na desproteção de parte significativa da força de trabalho. Sem uma normatização específica, os tribunais adotam entendimentos distintos, ora reconhecendo o direito do trabalhador à equiparação salarial, ora legitimando a polivalência funcional sob a justificativa de necessidade organizacional.

Essa disparidade na jurisprudência dificulta a previsibilidade das decisões judiciais e gera um cenário de instabilidade no tratamento do desvio de função, tornando essencial a elaboração de uma regulamentação clara e objetiva. A ausência de uniformidade prejudica tanto empregados quanto empregadores, pois compromete a definição dos limites legais da flexibilização funcional e contribui para o aumento dos litígios trabalhistas. Assim, a solução passa pela padronização da abordagem jurídica por meio de reformas legislativas e pela consolidação de entendimentos jurisprudenciais que resguardem direitos fundamentais.

A reformulação normativa do desvio de função poderia ser viabilizada por meio da inclusão de dispositivos específicos na Consolidação das

Leis do Trabalho, estabelecendo critérios objetivos para sua caracterização e correção. A edição de súmulas vinculantes pelo Tribunal Superior do Trabalho também seria uma alternativa viável, proporcionando maior segurança jurídica e uniformidade nas decisões judiciais. Além disso, o uso de tecnologias avançadas, como inteligência artificial, poderia auxiliar na fiscalização e identificação de padrões relacionados ao desvio de função, viabilizando uma intervenção mais eficaz dos órgãos reguladores. A regulamentação clara dessa prática não deve ser encarada como um entrave à gestão empresarial, mas sim como um mecanismo de justiça social que assegura direitos fundamentais e fortalece as relações laborais, garantindo maior equilíbrio entre as necessidades organizacionais e a valorização do trabalhador.

Considerações Finais

A análise do desvio de função no vínculo empregatício, sob a ótica do Processo Constitucional e das garantias fundamentais, revela a persistência de um cenário que desafia não apenas a interpretação da legislação infraconstitucional, mas a própria concretização dos direitos sociais consagrados na Constituição Federal.

A prática do desvio de função caracterizada pela imposição ao trabalhador de atribuições diversas daquelas pactuadas contratualmente, sem a devida contraprestação ofende frontalmente os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), da valorização do trabalho (art. 1º, IV e art. 170, caput), da justiça social e da igualdade material (art. 5º, caput e art. 7º, incisos VI e XXX).

Ainda que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contenha dispositivos que tangenciam a proteção do trabalhador contra alterações uni-

laterais e prejudiciais do contrato (art. 468), a ausência de uma disciplina normativa expressa e específica sobre o desvio de função gera insegurança jurídica e abre espaço para decisões jurisprudenciais heterogêneas fator que, por si só, viola o princípio da segurança jurídica e da proteção da confiança legítima.

Como bem assinala Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho deve funcionar como um instrumento de concretização dos direitos fundamentais da coletividade trabalhadora, impondo limites à lógica econômica que, não raras vezes, instrumentaliza a força de trabalho em detrimento da ordem constitucional. Nessa linha, o desvio de função, ao comprometer o equilíbrio contratual, não apenas afronta o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, CF/88), mas também desnatura a relação jurídica laboral, subvertendo as bases do contrato de trabalho como um contrato sinalagmático e oneroso.

A doutrina de Alice Monteiro de Barros reforça que a proteção constitucional ao trabalhador deve ser interpretada de forma expansiva, capaz de dar respostas efetivas a novas realidades laborais, como o fenômeno da polivalência funcional forçada, que, embora muitas vezes justificada sob o manto da "flexibilização", não pode ser aceita quando importa em prejuízo concreto ao trabalhador.

Nesse sentido, a inércia legislativa em regulamentar adequadamente a matéria acentua as desigualdades no plano material e reforça a necessidade de reformas normativas que estabeleçam critérios objetivos para a caracterização do desvio funcional, imponham sanções aos empregadores que incorrem na prática e assegurem ao trabalhador a equiparação salarial proporcional e demais reparações cabíveis.

A jurisprudência trabalhista, embora tenha evoluído no reconhecimento do direito à equiparação nos casos comprovados, ainda carece de uniformidade. A edição de súmulas vinculantes ou o aprimoramento da CLT mediante atualização legislativa configuram medidas urgentes para harmonizar a aplicação do Direito do Trabalho com o bloco de constitucionalidade.

Por fim, reafirmo que o combate ao desvio de função é imperativo não apenas sob a ótica da proteção individual do trabalhador, mas como uma condição para a efetividade dos direitos sociais, para a consolidação de um mercado de trabalho digno e para a realização do Estado Democrático de Direito (art. 1º, caput, CF/88). A hermenêutica constitucional exige que o intérprete, ao deparar-se com tais práticas, atue de forma proativa e principiológica, concretizando os direitos fundamentais e restaurando o equilíbrio e a justeza das relações laborais.

Referências

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2017.