

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO – UFOP
Escola de Direito, Turismo e Museologia – EDTM
Departamento de Direito – DEDIR

Gustavo Henrique Silva Valadares

**O ACÚMULO DE FUNÇÃO DO MOTORISTA NO TRANSPORTE COLETIVO DE
OURO PRETO/MG**

Ouro Preto
2020

Gustavo Henrique Silva Valadares

**O ACÚMULO DE FUNÇÃO DO MOTORISTA NO TRANSPORTE COLETIVO DE
OURO PRETO/MG**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito para a aprovação na disciplina de Monografia Jurídica.

Orientador: Prof. Dr. Amauri César Alves.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Ouro Preto

2020

Gustavo Henrique Silva Valadares

**O ACÚMULO DE FUNÇÃO DO MOTORISTA NO TRANSPORTE COLETIVO DE
OURO PRETO/MG**

Monografia apresentada ao Departamento de
Direito da Universidade Federal de Ouro Preto
como requisito para a aprovação na disciplina de
Monografia Jurídica.

Orientador: Prof. Dr. Amauri César Alves.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Prof. Dr. Amauri César Alves – UFOP (Orientador)

Mestranda Nicolle Gonçalves – PPGD/UFOP (Banca Examinadora/Coorientadora)

Prof. Juliana Evangelista de Almeida – UFOP (Banca Examinadora)

Lorena Isabella Marques Bagno – UFOP (Banca Examinadora)

Ouro Preto, 18 de novembro de 2020.

24/11/2020

SEIUFOP - 0106177 - Folha de aprovação do TCC



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Gustavo Henrique Silva Veledares

O ACÚMULO DE FUNÇÃO DO MOTORISTA NO TRANSPORTE COLETIVO DE OURO PRETO/MG

Membros da banca

Amauri Cesar Alves (Orientador) - Doutor - UFOP

Nicolle Wagner da Silva Gonçalves (Coorientadora) - Mestranda - UFOP

Juliana Evangelista de Almeida - Doutora - UFOP

Lorena Isabella Marques Bagno - Mestranda - UFOP

Versão final

Aprovado em 18 de novembro de 2020.

De acordo

Professor (a) Orientador (a) Amauri Cesar Alves



Documento assinado eletronicamente por Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR, em 24/11/2020, às 14:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.339, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_origem_acesso_externo=0, informando o código verificador 0106177 e o código CRC ACC193D9.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 25109.008980/2020-38

SEI nº 0106177

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: 313591545 - www.ufop.br

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Sandra e Altamiro, por lutarem ao meu lado a todo instante, me inspirando ser uma pessoa melhor a cada dia e demonstrando que com luta e garra se pode alcançar sonhos que não imaginamos ser possíveis. Obrigado por todo esforço em me educar e por me ajudarem a chegar na pessoa que sou hoje. Aos meus irmãos, Guilherme e Thamires, por todo apoio e carinho.

Agradeço a família que construí na cidade de Ouro Preto. A Laura, por ser muito mais que uma companheira. Por ser uma mulher que me inspira a ser um homem e companheiro melhor todos os dias. Por confiar e trilhar ao meu lado, com intenso carinho e afeto e por me possibilitar uma das maiores dádivas da vida, ser pai. A Elis, minha filha e porto seguro. Por aflorar em mim o prazer do amor genuíno. Por me ensinar que o sentido da vida é compartilhar e semear a esperança em um mundo melhor.

A UFOP, pela educação pública de extrema qualidade. A todos os professores do Departamento de Direito, pelo ensino humanizado e de qualidade. Aos funcionários da EDTM, por ajudar a todos nós na construção de nossos sonhos. Em especial, ao Prof. Amauri, por instruir uma visão de mundo pautado na dignidade do trabalhador e nas relações de trabalho com justiça social. A Nicolle, pelo apoio e acompanhamento no processo de construção deste trabalho. Obrigado pelas dicas e sugestões valiosas.

Agradeço a República Masmorra, por construir em mim um sentimento coletivo. Por oportunizar a criação de laços que vão além do simples convívio e que, sem sombra de dúvidas, se eternizaram. Carrego comigo o sentimento sartreano de estarmos todos condenados a liberdade.

Por fim, agradeço a todos aqueles, que de alguma forma me ajudaram a chegar a este momento. Todos aqueles que passaram pela minha vida e ajudaram na construção da pessoa que sou hoje.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar o caso envolvendo os motoristas e cobradores do Transporte Coletivo de Ouro Preto, Minas Gerais. Inicialmente, busca-se compreender o entendimento doutrinário trabalhista dos aspectos que envolvem as alterações contratuais trabalhistas, suas regras e princípios e, especificamente, o regramento em torno da alteração de função em detrimento da extinção de cargo ou função. A partir do estudo, analisa-se o caso concreto dos trabalhadores do Transporte Coletivo da Cidade de Ouro Preto/MG e os fatores que o circunstanciam, com o objetivo de comprovar se as normas desse ramo do Direito do Trabalho foram respeitadas. O presente trabalho monográfico busca demonstrar se o acúmulo de função dos motoristas do transporte coletivo de ouro preto trata-se do exercício do *jus variandi* empresarial ou se comporta como alteração de função, e sendo, está em conformidade com as normas legais trabalhistas contidas na CLT e na negociação coletiva entre as empresas concessionárias e o sindicato representante da classe. Analisa-se também o entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região acerca do tema. Realizou-se estudos teóricos-dogmáticos, dedutivo e com base documental bibliográfica sobre o tema.

Palavras-chave: Alteração Funcional. Motorista. Transporte Coletivo. Acúmulo de Função.

ABSTRACT

This work is aimed at analyzing the case involving Public Transportation Drivers and Fare Collectors from Ouro Preto, Minas Gerais. Seeking the understanding of the juristralist doctrinal aspects that involve labor contractual changes, its rules and principles and, mainly, the rules around the changes of function at the expense of job roles and functions. From the study, the concrete case of the Public Transportation Workers from Ouro Preto, Minas Gerais and the factors that surround it are analyzed, with the objective of proving if the laws of this branch of Labor Law were respected in the specific case. This monographic study aims to demonstrate whether the accumulation of function to the Public Transportation Drivers from Ouro Preto is the performance of the Business Jus Variandi or if it shows as changing of function, and, it being in conformity with the legal norms contained in the CLT (Consolidation of Labor Laws) and collective bargaining between the concessionaire companies and the union representing the class. The jurisprudential understanding of the Regional Labor Court of the 3rd region on the subject is also analyzed. Theoretical-dogmatic, deductive and bibliographic documentary studies on the topic were carried out.

Keywords: Functional Change. Driver. Public Transport. Work accumulation

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
Art.	Artigo
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPI	Comissão Parlamentar de Inquérito
Demutran	Departamento Municipal de Trânsito de Mariana
Ltda.	Limitada
MG	Minas Gerais
MPMG	Ministério Público de Minas Gerais
PROCON	Programa Estadual de Proteção e Defesa do Consumidor
PSC	Plano de Salário e Cargos
QC	Quadro de carreira
SINDPAS	Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros no Estado de Minas Gerais
SRT	Secretaria de Relações de Trabalho
STTROP	Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Ouro Preto
Súm.	Súmula
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	ALTERAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS	19
2.1	O contrato individual do trabalho	19
2.2	Alterações contratuais trabalhistas: noções gerais.....	20
2.3	Análise doutrinária das alterações contratuais trabalhistas	23
2.3.1	<i>Princípios aplicáveis às alterações contratuais trabalhistas</i>	<i>25</i>
2.3.2	<i>Crterios e limites do jus variandi empresarial.....</i>	<i>29</i>
2.4	Alteração Objetiva Qualitativa: alteração de função	31
3	ANALISE À SITUAÇÃO FÁTICA DOS MOTORISTAS DO TRANSPORTE COLETIVO DE OURO PRETO/MG: ACÚMULO DE FUNÇÃO	39
3.1	Análise da situação fática	39
3.2	Análise da legislação municipal sobre a presença do “cobrador” no ônibus.....	44
3.3	Análise das normas coletivas autônomas sindicais: CCT e ACT	47
3.4	Análise de decisões específicas: Vara do Trabalho de Ouro Preto e TRT da 3a Região.....	51
4	CONCLUSÃO.....	57
	REFERÊNCIAS.....	60

1 INTRODUÇÃO

Muitos municípios no Brasil vêm presenciando, nos últimos anos, alterações na prestação do serviço de transporte coletivo urbano. Essas alterações decorrem da iminente extinção do cargo de agente de viagens, popularmente conhecido como cobrador. Conseqüentemente, as tarefas atribuídas à função extinta passaram a ser exercidas pelo cargo de motorista. Esta situação tem gerado discussões na sociedade, da possibilidade ou não, de tal ato pelas empresas concessionárias e seus reflexos no contrato de emprego. As mudanças no transporte coletivo municipal de Ouro Preto/MG ocorreram no ano de 2018. Na ocasião, houve a dispensa em massa dos cobradores, sendo delegada as tarefas desses trabalhadores ao cargo de motorista.

O presente trabalho monográfico tem como objetivo analisar o contexto fático no qual ocorreu a dispensa dos cobradores e, conseqüente alteração funcional dos motoristas, demonstrando se o ocorrido no caso concreto respeitou os preceitos legais, no que se refere ao tema das alterações de função, contidos na Constituição Federal de 1988 e no ordenamento infraconstitucional. Com isso, busca-se analisar os ensinamentos doutrinários a respeito do tema, bem como as normas públicas municipais envolvendo a categoria e a prestação do serviço, e as normas contidas na negociação coletiva entre as empresas concessionárias e o sindicato representativo da classe. A importância do estudo justifica-se na possibilidade de refletir se a alteração de função em torno da extinção de um cargo enquadra-se no poder diretivo das empresas concessionárias do serviço da cidade ou se trata-se de alteração contratual trabalhista ilícita, prejudicial ao trabalhador e sem previsão legal. Para isso o presente trabalho foi produzido por meio de estudos teóricos-dogmáticos, com abordagem qualitativa e método hipotético-dedutivo. Utilizou-se base documental bibliográfica sobre o tema, bem como a análise de documentos públicos, sejam leis, acordos coletivos e decisões judiciais específicas e relacionadas à matéria.

Com isso, o trabalho se divide em duas seções. Inicialmente, busca analisar os ensinamentos doutrinários acerca das alterações no contrato de trabalho. No primeiro tópico, examina-se a formação do contrato de trabalho individual e sua relação com os contratos no âmbito civil, estabelecendo suas especificidades, e aplicação da regra de inalterabilidade nos instrumentos jurídicos. A seguir, observam-se as disposições gerais a respeito das alterações no contrato de trabalho e as diferenciações acerca

das alterações no âmbito subjetivo e objetivo e os aspectos legislativos sobre a alteração de contrato disposto no caput do artigo 468, da CLT. No tópico posterior, examinam-se os ensinamentos doutrinários a respeito do tema, apontando a classificação das alterações contratuais trabalhistas, podendo ocorrer conforme a origem, a obrigatoriedade, os efeitos e o objeto do contrato de trabalho. Tal classificação demonstra a gama de possibilidades de alterações no curso da prestação laboral, devendo elas estarem de acordo com os princípios que regem o Direito do Trabalho e as normas contidas, implícita e explicitamente, no artigo 468, do texto celetista.

Após o exame doutrinário das regras e classificações das alterações contratuais trabalhistas, busca-se compreender os princípios que permeiam as alterações no contrato de trabalho. Através do estudo dos princípios, é possível extrair um entendimento: a regra é a inviabilidade de alterações contratuais lesivas ao empregado, sendo passíveis de nulidade. Contudo, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva é atenuado e possui exceções que estão abarcadas pelo poder diretivo patronal, tuteladas pelo instituto do *Jus Variandi* Empresarial. É possível averiguar a necessidade de compatibilização para que uma alteração contratual trabalhista possa ser feita de forma lícita, buscando diferenciar quando se trata de uma possibilidade de variar do empregador (*jus variandi* empresarial) e quando importuna em uma alteração contratual ilícita.

Encerra-se o primeiro capítulo com uma análise acerca dos dispositivos que regem as alterações de função, principalmente, quando derivadas da extinção de cargo dentro da empresa. A extinção de cargo quando derivada da modernização do ambiente de trabalho e prejudicial ao trabalhador deve-se ater aos limites impostos pela norma justralhista que possibilita a alteração, tendo em vista que toda alteração prejudicial ao trabalhador deve ser prevista legalmente. Deste modo, a extinção de cargo e o manejo das tarefas do cargo extinto aos trabalhadores pode gerar desvio ou acúmulo de função, caso as novas atribuições assumidas pelo empregado não tenham compatibilidade com a sua função originária.

Na segunda parte do presente trabalho, observa-se a situação envolvendo o caso no transporte coletivo da cidade de Ouro Preto/MG. Após a exclusão da função do cobrador, os motoristas passaram a exercer o conjunto de tarefas não só da sua função contratada, como as da função extinta. Tal assunção de tarefas pelo motorista caracteriza o acúmulo de função, pelo fato de o conjunto de tarefas desempenhadas

pelo cobrador não ser compatível com a função de motorista, não cabendo a aplicação do parágrafo único do artigo 456, da CLT. Sendo assim, mesmo que não haja disposições ou cláusulas no contrato de trabalho que tratem do acúmulo de função, esse deveria ser reconhecido, devendo haver contraprestação plausível pelo exercício das novas tarefas.

Em seguida é realizada uma análise da legislação municipal e da negociação coletiva acerca do tema. Neste ponto, é possível observar que a primeira possui disposições contrárias acerca do acúmulo de função no transporte coletivo enquanto a negociação coletiva, muito antes de todo imbróglio envolvendo a dispensa dos cobradores, permitia a cumulação de função. Dois aspectos chamam a atenção neste ponto do trabalho. O primeiro é a constitucionalidade da lei municipal, que, conforme o entendimento do TJ/MG, em decisões parecidas, tende a reconhecer a sua inconstitucionalidade por vício de iniciativa. O segundo aspecto é o valor da contraprestação contida na negociação coletiva ser abaixo daquele estipulado nos demais acordos coletivos no Estado e que envolvem a mesma situação. Essa conclusão é possível após análise jurisprudencial das decisões das Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região no ano de 2020, que finda este estudo.

Da análise jurisprudencial, é possível observar dois entendimentos: não havendo estipulação em negociação coletiva que trata do acúmulo de função do motorista e cobrador, entende-se que o trabalhador se sujeitou aos exercícios das atividades de cobrança de passagens, aplicando-se o regramento do artigo 456, parágrafo único da CLT. Na hipótese de existir negociação coletiva, aplica-se o contido na norma autônoma. Ressalta-se que o Tribunal Regional da 3ª Região, nas decisões analisadas, não discutiu os valores contidos nas negociações coletivas, e não há um parâmetro quantitativo estabelecido pelas Turmas, para que se possa julgar se os valores negociados coletivamente estão em conformidade com o equilíbrio contratual.

Conclui-se o trabalho reconhecendo que o caso concreto em análise não respeitou os preceitos legais que envolvem as alterações no contrato de trabalho. Há norma pública em vigor que impede o acúmulo de função no transporte coletivo, devendo as empresas se adequarem ao estipulado na lei proibicionista. Contudo, não houve a adequação legal por parte das concessionárias, que ainda, criaram norma coletiva em sentido contrário após a edição da lei que impede a cumulação, criando um conflito de normas trabalhistas. Até que se realize o controle de

constitucionalidade da lei que exige a presença do cobrador no transporte público, e por se tratar de norma mais benéfica ao empregado, esta possui eficácia e validade no território de Ouro Preto/MG. Decretada a sua inconstitucionalidade, a norma coletiva permite a cumulação de função, porém com contraprestação salarial abaixo do normalmente estipulado, conforme as decisões contidas no TRT-3ª região, nos casos em que há negociação coletiva. Esta premissa sugere que existe um desequilíbrio contratual e eventual prejuízo ao trabalhador. Com isso, fica facultado ao motorista, a revisão da cláusula da norma autônoma que estipula o percentual pelo acúmulo de função, pelo juízo trabalhista, tendo em vista, que a nulidade da cláusula contratual pode ser arguida a qualquer momento em que o prejuízo patrimonial e moral seja percebido.

2 ALTERAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS

O capítulo 2 do presente trabalho monográfico trata das alterações contratuais trabalhistas, que é tema central na análise do possível acúmulo de função imposto pelos empregadores aos motoristas que assumiram tarefas anteriormente confiadas aos cobradores.

2.1 O contrato individual do trabalho

O contrato individual de trabalho é um instrumento do Direito do Trabalho caracterizado, em tese, pela manifestação de vontade das partes componentes, empregador e empregado, que podem estipular suas cláusulas desde que não infrinjam a norma pública e as disposições contidas em negociações coletivas¹. Dessa forma, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) efetiva o princípio da manifestação das vontades nos contratos trabalhistas, porém de forma mitigada (BARROS, 2016), embora haja entendimento em sentido contrário, de que se trate de um verdadeiro contrato de adesão (DELGADO, 2019).

Esse instrumento do ramo jurídico especializado possui estreita relação com as regras dos contratos civis, ainda que resguarde suas especificidades. Assim como nos contratos civilistas, a estipulação de cláusulas essenciais que compõem o contrato de trabalho, tornam-se dispositivos obrigacionais entre as partes integrantes, sendo, via de regra, intangíveis e imutáveis. Essa regra origina-se da expressão civilista *pacta sunt servanda*², que impõe o cumprimento fiel das condições contratuais estabelecidas entre as partes. Contudo, a noção de inalterabilidade contratual no campo das relações trabalhistas comporta modificações para se adequar às especificidades do contrato de trabalho. Essa mudança de interpretação dar-se-á, principalmente, pelo fato das manifestações de vontade, no contrato de trabalho, encontrarem-se em

¹ Art. 444. “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes.”

² “Informa tal princípio, em sua matriz civilista, que as convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes. Sabe-se, porém, que esse princípio jurídico geral (*pacta sunt servanda*) já sofreu claras atenuações no próprio âmbito do Direito Civil, através da fórmula *rebus sic stantibus*. Por essa fórmula atenuadora, a inalterabilidade unilateral deixou de ser absoluta, podendo ser suplantada por uma compatível retificação das cláusulas do contrato ao longo de seu andamento.” (DELGADO, 2019, p. 1210).

desigualdade de condições. Conforme Mauricio Godinho Delgado (2019), a inalterabilidade contratual trabalhista difere-se da regra geral civilista, principalmente pelo fato da cláusula atenuadora dos contratos civilistas, conhecida como *rebus sic standibus* não ter sido agregada aos contratos de trabalho. Essa cláusula permite que as partes alterem ou rompam o contrato pactuado caso algum fator imprevisível no momento de sua celebração surja no decorrer da execução do contrato e torne a prestação excessivamente onerosa para uma das partes. No ordenamento trabalhista, segundo o doutrinador, a atenuação não foi incorporada devido à regra geral celetista³ de que os riscos do empreendimento correm por parte do empregador, estando as verbas e os direitos trabalhistas do empregado, resguardados.

No entanto, ainda que os riscos imprevisíveis do contrato de trabalho sejam suportados pelo empregador, a regra da inalterabilidade não é absoluta. A intangibilidade e imutabilidade das cláusulas trabalhistas toleram exceções, principalmente quando alteradas em comum acordo entre o empregador e empregado, e quando realizadas unilateralmente pelo empregador, não configure consequências lesivas ao segundo. Portanto, o contrato de trabalho, como um negócio jurídico, nasce, cumpre-se de maneira parcial ou total, sofre alterações ao longo do seu cumprimento e se extingue (DELGADO, 2019). Carlos Henrique Bezerra Leite elucida que “[...] o limite à liberdade de contratar é a ordem pública, entendida esta como um conjunto de interesses jurídicos e morais que devem ser preservados pelo Estado, pela sociedade e pelos indivíduos” (LEITE, 2018, p. 513).

Diante das principais diferenciações que envolvem os contratos civis e trabalhistas, no tópico posterior pretende-se analisar os aspectos gerais das alterações contratuais trabalhistas contidos no ordenamento infraconstitucional, para adiante submeter-se à análise doutrinária deste segmento do Direito do Trabalho.

2.2 Alterações contratuais trabalhistas: noções gerais

O contrato de trabalho pode ser caracterizado pela pactuação de cláusulas sobre a prestação de serviço entre duas manifestações de vontades em desconformidade, a do patrão (empregador) e o empregado (hipossuficiente). Muitas cláusulas advêm da própria norma heterônoma do Estado, como as garantias

³ “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 1943).

constitucionais contidas no art. 7^o da Constituição Federal de 1988 (CF/88) e o regimento infraconstitucional celetista, ademais das normas autônomas, advindas da negociação coletiva, por meio dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT)⁵.

Grande parte das cláusulas contratuais trabalhistas são mera incorporação das leis ao contrato de trabalho, advindas do ordenamento constitucional e infraconstitucional (CLT, Medidas Provisórias em matéria trabalhista, leis ordinárias, complementares e etc.) (DELGADO, 2019). Porém, existem cláusulas contratuais que se originam por meio da manifestação de vontade dos contratantes. Como bem ilustra Mauricio Godinho Delgado:

Mas há também, em contrapartida, uma larga dimensão de cláusulas que se estabelecem a partir do simples exercício da vontade privada, em especial do empregador (trata-se de um contrato de adesão, conforme se sabe). Entre estas últimas, citam-se, ilustrativamente, cláusulas referentes **à função contratual**, à modalidade de pagamento de salários e ao montante salarial (respeitado, neste caso, o mínimo obrigatório), ao montante da jornada (respeitado o parâmetro obrigatório), à distribuição do horário de trabalho, à ambientação de realização dos serviços, e inúmeras outras cláusulas cotidianamente criadas no âmbito empregatício. (DELGADO, 2019, p. 1205, grifo nosso).

No desenrolar do dia-a-dia trabalhista as cláusulas pactuadas em um primeiro momento podem vir a sofrer mudanças. Sendo assim, as condições que foram pactuadas originariamente são passíveis de sofrerem alterações, seja por força das partes que as contrataram ou por força alheia a estas. A possibilidade e limitação das alterações no pacto empregatício é o que dá dimensão ao regramento das alterações contratuais trabalhistas.

Os contratos de trabalho são considerados contratos de trato sucessivo⁶. Logo, as condições pactuadas a serem executadas se prolongam no tempo e sofrem os efeitos das modificações sobre as condições pré-estabelecidas. Em outras palavras,

⁴ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]” (BRASIL, 1988).

⁵ “Atribui-se a denominação de fonte formal heterônoma às normas cuja formação é materializada através de agente externo, um terceiro, em geral o Estado, sem participação imediata dos destinatários principais das regras jurídicas. São exemplos: a CR/88, a emenda à Constituição, a lei complementar e a lei ordinária, a Medida provisória, o decreto, a sentença normativa, as súmulas vinculantes editadas pelo STF e os tratados e convenções ratificados (art. 103-A da CR/88 e a sentença arbitral) pelo Brasil, por ingressarem no ordenamento como lei infraconstitucional. Distingue-se das fontes formais autônomas, justamente por estas se caracterizarem pela participação imediata dos destinatários das regras produzidas sem interferência do agente externo. São estas as convenções coletivas de trabalho, o acordo coletivo de trabalho e o costume.” (COELHO, 2010).

⁶ Contratos de trato sucessivos são aqueles que se cumprem por meio de atos reiterados.

na medida em que o trabalhador executa as cláusulas ajustadas com o empregador, tais disposições podem ser alteradas no decorrer do cumprimento do contrato. Essas alterações podem ocorrer tanto nas figuras que compõem o contrato de trabalho, quanto no conteúdo pactuado. Assim sendo, as alterações contratuais trabalhistas dividem-se em dois aspectos: alterações contratuais subjetivas e objetivas.

As alterações contratuais subjetivas estão atreladas aos sujeitos da relação contratual, o empregador e o empregado. No aspecto subjetivo das alterações no contrato de trabalho rege-se uma das principais características deste, sua natureza *intuitu personae*⁷. Com isso, se torna impossível a substituição no sujeito ativo da relação de emprego, o empregado. Essa premissa não é absoluta, pois dentro da relação de emprego, em algumas circunstâncias, o empregado será substituído em seu labor, contudo de maneira provisória e conforme previsão legal, como ocorre no caso de férias e afastamentos temporários do trabalhador. A alteração subjetiva no polo passivo, na figura do empregador, é um ramo específico do Direito do Trabalho, com regras próprias, que não serão objeto de estudo do presente trabalho.

No outro aspecto, encontram-se as alterações contratuais trabalhistas objetivas, que afetam o conteúdo do contrato de trabalho. São cláusulas contratuais ou circunstâncias que envolvem a efetiva prestação de serviço (DELGADO, 2019). As alterações contratuais trabalhistas objetivas possuem previsão legislativa infraconstitucional, através da CLT e em Súmulas (Súm.) do Tribunal Superior do Trabalho (TST)⁸. No texto celetista, encontra-se regulado no Título IV, Capítulo III – Da Alteração. O artigo 468 dispõe o seguinte:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho 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.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da

⁷ “É que se sabe que, no tocante à figura do empregado, incide a regra da infungibilidade, inviabilizando alteração subjetiva contratual; afinal, o contrato é *intuitu personae* com respeito ao empregado.” (DELGADO, 2019, p. 1.205).

⁸ “Ilustrativamente, a de n. 265 (que trata da supressão do adicional noturno habitual, havendo troca de horário de trabalho); também a de n. 291 (que trata da supressão das horas extras e adicional habituais, caso suprimida, na prática, a sobrejornada); finalmente, a de n. 248 (que trata da supressão do adicional de insalubridade ou de periculosidade habituais, caso afastadas as circunstâncias insalubres ou perigosas).” (DELGADO, 2019, p. 1218).

gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943).

Os artigos 469⁹ e 470¹⁰, presentes no mesmo título, referem-se à situação específica da transferência de local de trabalho do empregado, o que não será objeto de discussão no presente trabalho monográfico (BRASIL, 1943). Essa alteração contratual não tangencia o estudo do caso concreto presente neste trabalho.

A dinâmica de regras e princípios que serão analisados a seguir encontram-se implícita ou explicitamente no artigo 468, *caput*, e dão ensejo a toda dinâmica das alterações contratuais trabalhistas (BRASIL, 1943).

2.3 Análise doutrinária das alterações contratuais trabalhistas

As alterações contratuais podem, em tese, apresentar dupla natureza: podem ser subjetivas ou objetivas. As primeiras são inviáveis em decorrência das características do contrato de trabalho em relação à figura do empregado. As objetivas são viáveis, e alteram as condições da prestação laboral (DELGADO, 2019). Diante disso, será utilizado o termo alteração contratual para referir-se às alterações contratuais objetivas, pois as alterações subjetivas não serão objeto de análise neste estudo.

Da literatura trabalhista extrai-se uma classificação das alterações contratuais conforme distintos parâmetros de comparação. Conforme Delgado (2019), classificam-se as alterações das condições de trabalho conforme: 1) a sua origem; 2) sua obrigatoriedade; 3) sob o objeto pactuado; 4) os efeitos das alterações. Sendo assim, pode-se reconhecer que existem 04 (quatro) parâmetros de comparação eleitos pela doutrina trabalhista que classificam as alterações objetivas.

O critério da origem leva ao encontro de dois tipos de modificações, as obrigatórias e as meramente contratuais. As modificações obrigatórias são aquelas decorrentes da norma pública, da sentença normativa ou por meio da negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho). As modificações meramente

⁹ “Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio. [...]” (BRASIL, 1943).

¹⁰ “Art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.” (BRASIL, 1943).

contratuais se ramificam em outras duas, as bilaterais, que ocorrem com o mútuo consentimento das partes integrantes do contrato de trabalho, e as unilaterais, que são uma exceção à regra da inalterabilidade contratual e tem ligação ao princípio do *Jus Variandi empresarial*, que será analisado adiante (DELGADO, 2019).

O segundo parâmetro é o da obrigatoriedade, que conduz a dois tipos de modificações no contrato de trabalho: as alterações imperativas e as voluntárias. As primeiras impõem as alterações às partes do contrato, independente da vontade ou de os efeitos gerados serem favoráveis ou não. Geralmente, decorrem da norma pública ou da sentença normativa, sendo possível também surgirem por meio da negociação coletiva. As alterações voluntárias decorrem do exercício da vontade das partes, e podem ser divididas em bilaterais, quando provindas da vontade de ambos contratantes, ou unilaterais, quando realizadas por uma das partes, regra geral, pelo empregador, derivado do poder diretivo patronal limitado (DELGADO, 2019).

A classificação segundo os efeitos pode-se dividir em dois aspectos: as favoráveis e desfavoráveis ao empregado. As alterações favoráveis, como regra, indicam uma melhoria nas cláusulas pactuadas, portanto são válidas. Já as alterações desfavoráveis se traduzem em uma piora contratual ao empregado, e são, via de regra, ilícitas porque vão de encontro ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva, como será visto adiante (DELGADO, 2019).

Por fim, o parâmetro objeto do contrato de trabalho, conduz a três possibilidades de modificações contratuais: as alterações qualitativas, as quantitativas e as circunstanciais. Dentre essas possibilidades, as alterações qualitativas são de extrema relevância para o presente trabalho que visa identificar a possibilidade de acúmulo ou desvio de função do motorista de ônibus em Ouro Preto/MG. Mauricio Godinho Delgado, caracteriza tais modificações da seguinte forma:

Alterações qualitativas são aquelas que dizem respeito à natureza das prestações. São modificações que envolvem, pois, o próprio caráter da prestação ou situação contratual enfocada. Ilustram tal modalidade as alterações que atingem o tipo de trabalho, de função, etc.

Alterações quantitativas são aquelas que dizem respeito ao montante das prestações. São modificações que envolvem, pois, a expressão numérica tradutora da extensão da prestação enfocada. Ilustram esta modalidade as alterações que atingem a intensidade do trabalho ou da jornada ou, ainda, o montante do salário, etc.

Alterações circunstanciais são aquelas que dizem respeito à situação ambiental ou organizativa referente às prestações contratuais. Ilustram esta modalidade as modificações que atingem o local de trabalho, a forma de contraprestação salarial (salário-utilidade versus salário em moeda, por exemplo). (DELGADO, 2019, p. 1208, grifo nosso).

Da análise da classificação doutrinária a respeito das alterações contratuais trabalhistas, pode-se afirmar que as modificações no conteúdo do contrato de trabalho são extensas e podem ocorrer com bastante frequência em diversos aspectos que permeiam o contrato empregatício. Tais motivos dão ensejo a uma análise da validade das alterações sob a ótica dos princípios que atuam na dinâmica das alterações contratuais trabalhistas para conferir sua legalidade ou não. Com isso, no tópico seguinte serão analisados os princípios que contornam as alterações contratuais.

2.3.1 Princípios aplicáveis às alterações contratuais trabalhistas

Na dinâmica das alterações contratuais de trabalho, deve-se observar a relação entre os princípios que envolvem esse seguimento do Direito do Trabalho. Mauricio Godinho Delgado (2019) pontua que os princípios são fochos iluminadores que permitem uma melhor compreensão das possibilidades e dos limites atinentes às modificações nas cláusulas trabalhistas.

Conforme o doutrinador, há três princípios específicos do Direito do Trabalho que são aplicáveis às alterações contratuais: o princípio da inalterabilidade contratual lesiva; o princípio *jus resistentiae* (princípio da resistência do trabalhador); o princípio do *jus variandi* empresarial. É através da aplicação em concordância desses princípios que são estabelecidos os limites e as possibilidades para as alterações contratuais.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva possui previsão legislativa, sendo explícito no *caput* do artigo 468, da CLT, ao determinar que somente serão lícitas as alterações que se realizarem por mútuo consentimento das partes (empregador e empregado) e não resultem, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado (BRASIL, 1943). Dessa forma, o caráter positivista do princípio da inalterabilidade contratual lesiva limita a manifestação de vontade das partes no contrato de trabalho, principalmente em relação à figura do empregador, detentora do poder diretivo patronal na relação de emprego.

Por meio da Súmula n. 51, em seu inciso I, a jurisprudência do TST contempla a regra geral da inalterabilidade contratual lesiva:

SUM. 51 NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1- inserida em 26.03.1999). (BRASIL, 2005).

Importante ressaltar que a lesão decorrente da alteração contratual não necessita ser imediata para que se configure uma alteração lesiva. Pode-se averiguar a lesão ao empregado no curso da prestação laborativa, sendo possível sua nulidade no instante em que se expressarem as condições lesivas ao trabalhador, retroagindo à origem da alteração. O dano lesivo decorrente da alteração contratual pode ser tanto patrimonial, refletindo na contraprestação devida ao trabalhador, quanto moral, quando atinge a dignidade humana do obreiro. Ou seja, o dano pode ter caráter quantitativo ou qualitativo. Em ambas as situações, tem-se a possibilidade de anulação da modificação contratual em face do presente princípio, não havendo necessidade de o dano patrimonial e moral serem cumulativos (DELGADO, 2019). Nesse caso, por exemplo, pode ocorrer uma alteração contratual seguida de uma valorização do salário do trabalhador, e ainda sim, este vir a sofrer danos morais decorrentes dessa alteração.

O princípio de resistência do obreiro ou *jus resistentiae* trata-se da prerrogativa que empregado tem de se opor a determinados comandos oriundos do uso irregular do poder diretivo patronal. Este princípio possibilita e assegura ao empregado o direito de resistir às determinações abusivas que são incompatíveis com as condições trabalhistas pactuadas. Apesar disso, a realidade das relações de emprego no Brasil demonstra um poder de resistência mitigado em face das poucas disposições legais que asseguram os postos de trabalho. No ordenamento jurídico brasileiro não há uma garantia geral de emprego que possibilita o livre exercício do poder de resistência do empregado. A garantia ao posto de trabalho ocorre em situações excepcionais, por exemplo, com a gestante e com o empregado que ocupa cargo de dirigente sindical. A falta de disposição legal que assegure o cargo e o receio pela dispensa, atenua o poder de resistência do empregado frente aos comandos patronais abusivos, tornando esse princípio, na prática, inviável (DELGADO, 2019).

Ambos os princípios analisados acima possuem uma característica em comum, a tutela da classe trabalhista, frente à dinâmica operacional empresarial e do poder diretivo patronal. O terceiro e último princípio possui um aspecto protetivo frente à

classe patronal, derivado da função conservadora e capitalista do Direito do Trabalho (ALVES, 2013).

O princípio do *jus variandi* pertence a um conjunto de prerrogativas empresariais, fundamentadas no poder diretivo patronal, que dão possibilidade ao empregador modificar - unilateralmente - as cláusulas do contrato de trabalho. O *jus variandi* é o poder conferido ao empregador de mudar ou variar a prestação de serviço no ambiente laboral (ALVES, 2013). Ocorre que em vários momentos da relação juslaboral estaremos diante de um conflito de interesses que colocam os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e do *jus variandi* em posições antagônicas, onde se prevalecerá, excepcionalmente a vontade do empregador. Carlos Henrique Bezerra Leite sintetiza da seguinte forma:

Há, independentemente de negociação individual ou coletiva, algumas exceções à regra da inalterabilidade. É o que se convencionou cognominar de *jus variandi*, que significa o direito que o empregador tem de, em situações excepcionais, alterar unilateralmente algumas cláusulas do contrato de trabalho, desde que o exercício de tal direito não implique, para o empregado, prejuízos diretos ou indiretos, materiais ou morais. (LEITE, 2018, p. 517).

O princípio ramifica-se em dois seguimentos: o *jus variandi* ordinário e extraordinário. O primeiro diz respeito às alterações unilaterais em aspectos da prestação laboral não regulados por nenhum seguimento legal. Não tem previsão em norma pública, negociação coletiva, ou mesmo entre as partes. São mudanças em aspectos menos fundamentais na prestação de serviço, mas que não a torna menos importante para a configuração da função. São medidas do *jus variandi* ordinário, por exemplo, a ordem de uso de uniforme sem que tal fosse anteriormente exigido ou alteração no horário de realização do intervalo para almoço (ALVES, 2013). Em síntese, o *jus variandi* ordinário consiste em modificações pouco significativas, que não atingem as cláusulas essenciais do contrato de trabalho.

O *Jus Variandi extraordinário* caracteriza as alterações em cláusulas contratuais essenciais para a prestação de serviço, sendo autorizadas pela norma pública ou pela negociação coletiva. Trata-se de alteração unilateral de cláusulas do contrato de trabalho, de maneira provisória ou permanente. É uma dimensão excepcional do *jus variandi* que atua no campo e em aspectos previamente regulados, seja pelo contrato de trabalho ou pela norma justralhista (DELGADO, 2019).

Como exposto, o princípio em debate ilustra um aspecto favorável ao empregador na relação de emprego, fundamentado no poder diretivo patronal. O *Jus Variandi* vem sendo também admitido em casos de modificações de ordem técnica, em situações que envolvem a modernização empresarial em face da automação dos equipamentos e instrumentos de trabalho, permitindo a reorganização do estabelecimento e da empresa decorrentes das mudanças implementadas pelas novas tecnologias (LEITE, 2018). Contudo, essa prerrogativa também é limitada, sendo ilícita no caso de afetar lesivamente os trabalhadores ali inseridos. Essas situações apontam para um conflito relevante no Direito do Trabalho que envolve a automatização da prestação de serviços e seus impactos nas relações de trabalho. Se por um lado os avanços tecnológicos permitem a melhoria nas prestações de serviço, por outro podem criar problemas relacionados ao desemprego e à precarização dos postos de trabalho. Essa relação conflituosa possui estreita ligação com este estudo, pois da automatização dos serviços, diversas tarefas e funções vem sendo alteradas e extintas, com grande impacto nas relações de trabalho, como ocorrido no caso dos trabalhadores do Transporte Coletivo Urbano de Ouro Preto, objeto de estudo do presente trabalho. Os impactos desse conflito nas alterações funcionais nos postos de trabalho serão melhor apresentados mais adiante.

Com isso, os princípios informativos das alterações contratuais trabalhistas possuem focos de atuação distintos. Por um lado, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, junto ao princípio de resistência obreiro (*jus resistentiae*) aborda uma perspectiva do empregado, garantindo-lhe a segurança jurídica dos contratos de trabalhos, em seus aspectos mais essenciais. Do outro, o princípio do *Jus Variandi* empresarial, principalmente em seu aspecto extraordinário, traz prerrogativas que se relacionam com a parte patronal, podendo impor variações contratuais desfavoráveis ao trabalhador, quando autorizados pela norma jurídica (DELGADO, 2019). Através da compatibilização e harmonização desses princípios se estabelecem limites para a diferenciação daquilo que se trata de uma atuação legítima *do jus variandi* e uma alteração contratual ilícita.

A regra é a inviabilidade de alterações contratuais lesivas ao empregado, sendo passíveis de nulidade. Essa é a norma geral que, como regra geral, deveria ser efetivada pelo direito de resistência do trabalhador. O *jus variandi* empresarial atua dentro das possibilidades legais de alterações objetivas no contrato. No campo extraordinário, Delgado (2019) aponta que sua prerrogativa somente será válida

quando “[...] implementar modificações contratuais eventualmente desfavoráveis ao obreiro *nos precisos e restritos limites da autorização direta ou indireta contida na ordem jurídica trabalhista.*” (DELGADO, 2019, p. 1.216, grifo do autor).

No tópico a seguir, serão analisadas as situações legais permissivas do uso excepcional do *jus variandi* empresarial.

2.3.2 Critérios e limites do *jus variandi* empresarial

Conforme a análise dos primeiros tópicos, as modificações objetivas contratuais podem atingir diferentes pontos do pacto laboral. É costumeiro que nas relações de trabalho as alterações contratuais ocorram com maior frequência nos campos da função, do salário, do local e horário de trabalho (BARROS, 2016). Essa habitualidade decorre do fato de que tais cláusulas são atinentes à dinâmica de funcionamento do ambiente de trabalho, que podem sofrer alterações conforme a variação das atividades empresariais. Em decorrência das possibilidades de alteração no contrato de trabalho, em vários momentos do pacto laboral, questiona-se se determinado comando diretivo do empregador está dentro dos limites legais permitidos para o exercício do *jus variandi*, ou se trata-se de uma alteração contratual ilícita.

As alterações contratuais que elevam as condições de trabalho previamente estabelecidas, são lícitas e, inclusive, estimuladas pelo Direito do Trabalho. Assim como as alterações menos essenciais no contrato de trabalho, sem tanta relevância na prestação do serviço, são previstas pelo *jus variandi* ordinário, portanto, são lícitas. O exercício do *jus variandi* extraordinário, que afeta cláusulas essenciais no contrato trabalhista, pode gerar condições desfavoráveis ao empregado, quando autorizadas pela lei. São possibilidades que rompem com a regra geral da inalterabilidade contratual lesiva. De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2019), ocorrem três situações-tipo, que permitem a ocorrência da exceção ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Primeiramente, ocorrem quando uma norma pública autoriza a alteração unilateral, de maneira provisória, em decorrência de fator alheio a autonomia de

vontade das partes. Trata-se de uma alteração provisória, em caráter de emergência, decorrente de situação atípica ao contrato de trabalho¹¹.

A segunda hipótese de acontecimentos, trata-se de alteração unilateral por parte do empregador, permitida pela norma legal, de maneira provisória ou permanente, em aspectos essenciais do pacto laborativo, fundamentadas na readequação da dinâmica e rotina empresarial (DELGADO, 2019). São alterações contratuais permitidas pela lei e, claramente, lesivas ao empregado. Tem-se como exemplo, a figura da reversão, localizada nos §§ 1º e 2º do artigo 468 da CLT (BRASIL, 1943). É o retorno do empregado que ocupa cargo de confiança em comissão, interinamente ou em substituição, ao cargo originário (BARROS, 2016). Contudo, o retorno ao cargo originário não implica em pagamento de gratificação correspondente à função que o empregado passou a exercer, ainda que, temporariamente. Ainda nesse critério, encaixam-se também as possibilidades de alterações originadas na prática jurisprudencial da justiça brasileira (DELGADO, 2019). O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por entendimento sumulado, possibilita as alterações contratuais em algumas situações específicas, decorrentes da prática forense¹².

Por fim, a alteração unilateral lesiva, pode ocorrer através de autorização legal contida em negociação coletiva trabalhista, seja pelo Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, de maneira permanente ou transitória. Contudo adverte Amauri Cesar Alves (2013) que, se da negociação coletiva houver alteração que permita a flexibilização de regras de saúde e segurança no trabalho a presunção de licitude da alteração inverte-se, presumindo-se ou até mesmo reconhecendo-se ilegal o disposto no acordo ou convenção coletiva.

Em todos os critérios autorizativos ao exercício extraordinário do *jus variandi* deve-se respeitar no conteúdo das modificações contratuais o mínimo legal imperativo

¹¹ Têm-se como exemplo a essa situação-tipo as determinações impostas pela Lei nº 14.020/2020. O dispositivo instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, que permite a suspensão ou redução de jornada temporária em decorrência da situação de calamidade pública enfrentada a partir do início da pandemia causada pela COVID-19. Em síntese, para evitar as demissões em massa e reduzir os impactos sociais consequentes da pandemia, o Governo Federal, por meio Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, pagava integralmente ou parcialmente os salários dos trabalhadores cujo seu contrato de emprego teve jornada reduzida ou suspensa.

¹² “Ilustrativamente, a de n. 265 (que trata da supressão do adicional noturno habitual, havendo troca de horário de trabalho); também a de n. 291 (que trata da supressão das horas extras e adicional habituais, caso suprimida, na prática, a sobrejornada); finalmente, a de n. 248 (que trata da supressão do adicional de insalubridade ou de periculosidade habituais, caso afastadas as circunstâncias insalubres ou perigosas).” (DELGADO, 2019, p. 1.218).

nos contratos de trabalho, em decorrência dos direitos fundamentais inerentes a relação de trabalho contidas na Carta Constitucional (DELGADO, 2019). Caso o exercício do *jus variandi* ultrapasse as circunstâncias permissivas acima arroladas, a regra da inalterabilidade contratual lesiva deve prevalecer, tornando-se nula a modificação ilícita. A nulidade pode ser reconhecida imediatamente ou no curso da prestação do serviço, conforme exposto, e seus efeitos retroagem ao momento de origem da ilicitude contratual, sendo a ação judicial para reconhecimento da nulidade, imprescritível (LEITE, 2018).

Diante dos critérios autorizativos para o exercício do *jus variandi* extraordinário, conclui-se que a exceção à regra da inalterabilidade contratual lesiva somente será lícita quando autorizada pela norma jurídica trabalhista e desde que não seja prejudicial ao empregado. Tal regramento é essencial para o entendimento deste estudo pois, por vezes, as alterações contratuais lesivas são confundidas como mero exercício patronal do *jus variandi*. Principalmente, quando o exercício desse afeta cláusulas importantes do contrato de trabalho, como por exemplo a que regula a função do empregado.

A identificação da função do empregado permite analisar e situá-lo na relação de emprego, pois representa o modo de trabalho praticado pelo obreiro. No contrato de trabalho, as alterações funcionais estão localizadas no campo das alterações objetivas qualitativas. Qualitativas, pois são alterações que abrangem a maneira como é prestado o serviço, ou seja, o modo como será executado a prestação laboral (DELGADO, 2019).

A alteração funcional refere-se à principal modificação qualitativa no contrato de trabalho, sendo objeto de estudo deste trabalho acadêmico. Dada sua importância para a análise do caso concreto envolvendo os motoristas e agentes de viagens do transporte coletivo da cidade de Ouro Preto/MG, busca-se pensar acerca dos critérios e regras aplicáveis à alteração de função, para posteriormente discorrer se foram observadas no caso concreto exposto neste estudo. O objetivo é demonstrar quando a alteração funcional no curso do contrato de trabalho é um produto do exercício do *jus variandi* empresarial e quando se trata de uma alteração contratual ilícita.

2.4 Alteração Objetiva Qualitativa: alteração de função

A alteração de função é uma das modificações mais recorrentes no cotidiano trabalhista, sendo a ela aplicada um conjunto de regras que possibilitam a verificação da sua licitude. Trata-se de uma alteração objetiva qualitativa, que são aquelas que modificam aspectos da natureza da prestação laborativa, ou seja, sua execução por parte do empregado (DELGADO, 2019).

Primeiramente, faz-se necessária a conceituação do que é função e algumas diferenciações. É o conjunto de tarefas organizadas pelo empregador e executadas pelo empregado (ALVES, 2013). Sendo assim, a função distingue-se da tarefa. A tarefa refere-se a uma atribuição ou uma atividade laborativa específica, singular. Já a função caracteriza-se em uma compilação de tarefas, um conjunto de atividades específicas, que ao se juntarem, dão origem a uma função¹³. Destaca Mauricio Godinho Delgado que a diferenciação entre a função e tarefa é de grande relevância para a apuração da sua licitude no caso concreto. O simples exercício de algumas atribuições de uma outra função não traduz na efetiva alteração funcional, devendo ser realizado pelo empregado um conjunto concentrado de tarefas pertencentes a outra função para que se configure, de fato, uma alteração funcional.

Para se aferir uma alteração de função, deve-se analisar a função pactuada originalmente, ou ainda se for o caso, o conjunto de tarefas a ser comparado com aquele que se pretende reconhecer como alterado. Trata-se, em síntese, de uma análise de “momento A” *versus* “momento B”, ou ainda, “conjunto A” *versus* “conjunto B”. Conforme o disposto nos artigos 442¹⁴ e 443¹⁵ da CLT, o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, sem uma forma previamente definida em lei (BRASIL, 1943). Dispõe Mauricio Godinho Delgado (2019), que há três regras aplicáveis, sendo elas alternativas, para o estabelecimento da função do empregado. A primeira regra informa que o contrato de trabalho é o instrumento que traça a configuração funcional do empregado (DELGADO, 2019). É através do contrato que se determina o tipo de função que será exercida pelo contratado. A segunda regra, refere-se à efetivação do princípio da primazia da realidade sobre a forma. A função

¹³ Ressalta-se que é possível que uma única tarefa possa configurar uma função, ainda que seja pouco comum. A regra geral é que um conjunto de tarefas determine uma função. Por outro lado, uma tarefa pode comparecer na composição de mais de uma função, mas não interfere na sua identificação, tendo em vista, que cada função possui sua especificidade. (DELGADO, 2019).

¹⁴ “Art. 442 - Contrato de trabalho individual é o acordo tácito ou expresso, correspondente á relação de emprego. [...]” (BRASIL, 1943).

¹⁵ “Art. 443 O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. [...]” (BRASIL, 1943).

exercida cotidianamente prevalece sobre aquela pactuada ou registrada formalmente. A prevalência da realidade fática funcional do trabalhador sob a formalidade contratual é o que justifica a teoria do contrato realidade¹⁶. A terceira regra é a efetivação do artigo 456, parágrafo único, da CLT, que estabelece que não havendo cláusula contratual e na falta de prova sobre a função exercida entende-se que o empregado se sujeitou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal¹⁷ (BRASIL, 1943). Em síntese, constata-se o que foi estipulado em torno da função no momento da contratação ou de eventuais alterações posteriores à admissão. Dada a função, observa-se na prática qual o serviço prestado pelo obreiro. Sendo incompatível a função descrita no contrato com aquela exercida na atividade laboral, prevalece a última. Não havendo disposição a respeito de determinada tarefa ou atribuição, entende-se que o empregado se obrigou a toda e qualquer atividade, desde que compatível com sua função principal.

As alterações funcionais, conforme a classificação vista, podem ser favoráveis ou desfavoráveis, a depender de seus efeitos nos contratos de trabalho. As favoráveis, são lícitas e podem resultar de ato unilateral do empregador ou de acordo bilateral. Também são possíveis por fatores externos à relação contratual, como por exemplo, por meio de alteração imposta por norma trabalhista, advinda da norma pública ou da negociação coletiva. As desfavoráveis, como regra geral são ilícitas por afronta ao disposto no artigo 468 do texto celetista, inclusive, a depender de sua gravidade, pode se configurar em infração contratual por parte do empregador, previstas no artigo 483¹⁸, alíneas a e d, da CLT (BRASIL, 1943) podendo ensejar a caracterização da “justa causa patronal” ou rescisão indireta do contrato de emprego.

¹⁶ Importa ao direito do trabalho a realidade dos fatos em detrimento da forma. Tal assertiva caracteriza a teoria do contrato realidade, onde os acontecimentos da realidade fática contratual se sobrepõem as disposições pactuadas formalmente.

¹⁷ A condição pessoal não se confunde com a qualificação profissional. Contudo, na interpretação desta última regra, a doutrina e a jurisprudência têm compreendido que a lei pretende valorar a *qualificação profissional* do obreiro quando menciona sua “condição pessoal”. Traduz o dispositivo que, inexistindo evidência clara sobre a função contratual pactuada, admitir-se-á como prevalecente função compatível com a qualificação profissional do obreiro (obviamente, desde que ajustada às circunstâncias e cláusulas que se considerem inerentes ao contrato). (DELGADO, 2019).

¹⁸ “Art. 483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; [...] d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; [...]” (BRASIL, 1943).

As alterações de função podem ocorrer no sentido horizontal, mantendo o nível hierárquico da nova função com relação à anterior, ou no sentido vertical¹⁹, ascendendo ou descendendo o nível hierárquico entre as funções (ROMAR, 2018).

A alteração funcional horizontal caracteriza-se quando o empregado passa a exercer outra função ou um determinado grupo de tarefas atinentes a outra função dentro do mesmo nível hierárquico. Carla Tereza Martins Romar elucida da seguinte forma: “Assim, o empregado é deslocado de um serviço para outro, ou para um setor diverso da empresa, com a conseqüente modificação de seus encargos ou atribuições, sem que isso, porém, afete de forma significativa a sua situação funcional.” (ROMAR, 2018, p. 517).

Alice Monteiro de Barros (2016) denomina essa possibilidade de alteração como aproveitamento. O aproveitamento é uma das possibilidades de alteração funcional permissivas, decorrente da extinção de cargo ou função. Existem outras possibilidades de alteração de função dispostas na literatura trabalhista, mas que não será objeto de análise deste trabalho²⁰. A figura do aproveitamento em decorrência de extinção de cargo ou função tende a ser lícita, pois tem como fundamento o princípio da continuidade dos contratos de emprego, em relação aos empregados que terão sua situação ocupacional afetadas pela extinção do posto de trabalho. O aproveitamento, quando pactuado entre as partes, desde que não prejudique patrimonialmente e moralmente o empregado, é lícito. Quando realizado unilateralmente pelo empregador, deve ocorrer o reenquadramento do empregado, cuja função foi extinta, em uma nova ocupação semelhante à anterior, sem que isso implique lesão à sua dignidade (BARROS, 2016).

Em suma, o aproveitamento é permitido, desde que justificado (ROMAR, 2018). A justificação é importante pois impede uma atuação patronal arbitrária, estando o

¹⁹ A alteração funcional vertical subdivide em dois aspectos: ascendente e descendente. A primeira é uma melhoria de pactuação, exercendo o empregado função hierarquicamente superior, o que a doutrina majoritária entende como promoção. Na segunda, o empregado ocupa um cargo a nível inferior hierarquicamente ao anterior, traduzindo-se em uma piora de pactuação. Sendo lesivo, essa situação somente corre em caso de permissão legal, conforme exposto. De modo ilustrativo, tem-se a figura da reversão (art. 468, §§ 1º e 2º). A alteração vertical descendente é proibida quando fundamentada em punição ao empregado (rebaixamento) ou quando for o caso de retorno do trabalhador à função anteriormente desempenhada após promoção em estrutura empresarial sem PCS ou QC (retrocessão). (ALVES, 2013).

²⁰ Na visão de Mauricio Godinho Delgado (2019) a alteração funcional pode ocorrer em situações de excepcionalidade ou de emergência; de substituição temporária de empregado; de destituição de cargo ou função de confiança; de alteração de Plano de Cargos e Salário ou Quadro de Carreira, Readaptação funcional por fator previdenciário; promoção; remoção.

empregador impedido de alterar a função horizontalmente, por mera liberalidade patronal, podendo ocasionar em desqualificação profissional em relação ao empregado afetado.

É cada vez mais comum no cotidiano laboral a situação que se refere à extinção de cargos e funções em decorrência da automação. Compreende-se que as relações laborais estão cada vez mais impactadas pelo surgimento de novas tecnologias e instrumentos que automatizam a prestação de serviço. As linhas de produção vêm sendo substituídas, gradativamente, por instrumentos e ferramentas robóticas e automatizadas. Com o decorrer dos anos, tarefas, funções e profissões vem extinguindo-se com a modernização das empresas e de seus estabelecimentos²¹. No século XXI, a relação entre o capital e a mão de obra humana vem-se desenvolvendo sob a ótica do sistema produtivo da Economia da Tecnologia Digital, em que a exploração da mão de obra humana se dá mediante tecnologia digital (ALVES; BAGNO; GONÇALVES, 2020). O sistema tecnológico atual traz consigo benefícios que facilitam o cotidiano trabalhista, no entanto, quando utilizado apenas em prol do capital, traz diversas complicações prejudiciais à classe trabalhadora. Tais complicações podem ser visualizadas a partir da extinção de funções e cargos de trabalho, sem o adequado reaproveitamento do empregado dispensado, ou em mudanças significativas na dinâmica empresarial decorrentes da inovação tecnológica que atingem os postos de trabalho de forma negativa, tanto pessoalmente, quanto profissionalmente, e alteram as condições de pactuação de maneira desfavorável.

Destaca-se que a Constituição Federal de 1988, em caráter progressista, enunciou no rol de direitos fundamentais sociais, em seu artigo 7º, XXVII, a proteção do trabalhador em face da automação, na forma da lei (BRASIL, 1988). Trata-se de um direito social trabalhista, fixado no título II, dos direitos e garantias. Apesar do caráter fundamental da norma constitucional, sua eficácia plena está condicionada à lei específica, que não foi editada até o momento pelo Congresso Nacional.

Ainda que não haja norma específica que disponha sobre a proteção em face a automação, o regramento contido no inciso XXVII do art. 7º da Carta Magna, pode

²¹ “O Fórum Econômico Mundial produziu um relatório para tentar compreender quais eram os impactos da tecnologia no futuro do trabalho, em termos de níveis de emprego, dinâmica do trabalho, habilidades desejadas e padrões de recrutamento. O relatório produzido em 2016 estimou que as transformações tecnológicas teriam um impacto significativo sobre o número de empregos (durante o período de 2015-2020), com a perda de 7,1 milhões de empregos e a criação de somente 2 milhões de novos postos de trabalho, com alta rotatividade, deslocamento dos locais de trabalho, aumento de produtividade e exigência de qualificação dos trabalhadores.” (ALVES, BAGNO, GONÇALVES, 2020, p. 20-21).

ser utilizado como fundamento para o impedimento de alterações funcionais decorrentes da extinção de cargo prejudicial ao empregado (BRASIL, 1988). Essa possibilidade decorre do fato de se tratar de uma garantia fundamental de aplicação imediata, conforme o disposto no art. 5º, §1º da CF/88 (BRASIL, 1988)²². Entende-se que, ainda que não reste editada norma que estabeleça parâmetros para a proteção em face da automação, essa deve ser levada em consideração pelo Estado e incorporada pelos empregadores no contrato de trabalho, por se tratar de um direito fundamental concedido aos trabalhadores e empregados em território nacional (ALVES; BAGNO; GONÇALVES, 2020).

Em suma, as alterações funcionais em decorrência de extinção de cargo ou função só serão lícitas desde que não configure lesão patrimonial ou moral ao empregado. O princípio da continuidade do contrato de emprego, ou seja, a manutenção dos postos de trabalho existentes em determinado estabelecimento não deve justificar uma piora nas condições de trabalho em face da introdução de tecnologias no ambiente de trabalho. A dignidade do trabalhador não se relaciona somente com a possibilidade de emprego, mas também está relacionada com as condições de execução do contrato de emprego (ALVES; BAGNO; GONÇALVES, 2020).

Entre os impactos ocasionados por meio da extinção do cargo e a consequente reformulação da dinâmica laboral da empresa, estão as figuras do acúmulo de função e desvio de função. O desvio funcional ocorre com empregado contratado em empresa com estrutura organizada de cargos e salários ou se sua contratação foi em decorrência de sua qualificação profissional, sendo ela regulamentada e com padronização remuneratória (piso salarial para profissão). Estando o empregado contratado nessas condições e realizando atividades diversas daquelas previstas originalmente na sua função, sem sua devida contraprestação, configura-se o desvio funcional²³. (ALVES, 2013).

O acúmulo de função não necessita que o empregado esteja inserido em estrutura empresarial organizada por Plano de Cargos e Salários (PCS) ou Quadro de

²² “Art. 5º [...] §1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. [...]” (BRASIL, 1988).

²³ “Tais exigências se justificam em decorrência da necessidade da percepção exata de qual seria a função de enquadramento contratual inicial e qual seria, em contraposição, o conjunto de tarefas que ensejaria o reconhecimento do “desvio”. Seria necessário também a comprovação da desigualdade remuneratória injusta praticada pelo empregador” (ALVES, 2013, p. 409).

Carreiras (QC). Basta o reconhecimento do desequilíbrio, quantitativo ou qualitativo, entre as tarefas contratadas e as desempenhas (ALVES, 2013). O desequilíbrio deve ocorrer de maneira habitual e concomitante, causando prejuízos ao trabalhador, que deve comprovar que não se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição de trabalho (ALVES, 2013). Havendo previsão legal ou em norma coletiva a diferença salarial deve ser paga nos termos previstos, caso contrário, o empregado deve comprovar os prejuízos e ser indenizado pelo empregador nos termos fixados em sentença judicial trabalhista.

Finalizado o estudo das alterações objetivas no contrato de trabalho, bem como as condições lícitas e ilícitas das alterações funcionais, busca-se no próximo capítulo analisar a situação fática envolvendo os Motoristas e Agentes de Viagens do Transporte Coletivo da cidade de Ouro Preto/MG com o objetivo de concluir se as regras que envolvem as alterações contratuais foram aplicadas ou não no caso.

3 ANÁLISE À SITUAÇÃO FÁTICA DOS MOTORISTAS DO TRANSPORTE COLETIVO DE OURO PRETO/MG: ACÚMULO DE FUNÇÃO

Neste capítulo será analisada a situação fática que envolve os motoristas e cobradores do transporte público coletivo da cidade de Ouro Preto/MG. Recentemente, a função passou por alterações em suas atribuições, em decorrência da extinção do cargo de agente de viagens, popularmente conhecido como “cobrador”. O estudo busca também analisar a situação legislativa e jurídica em que incorrem o profissional motorista e o cargo de cobrador, com o objetivo de concluir se as alterações funcionais ocorridas se encontram no patamar do *jus variandi* do empregador ou se trata-se de alteração de função ilícita. Sendo assim, utiliza-se o termo Motorista para referir-se ao motorista do transporte coletivo urbano da cidade de Ouro Preto/MG, e o termo Cobrador para referir-se ao cargo de Agente de Viagem do transporte coletivo.

3.1 Análise da situação fática

Cotidianamente, muitos municípios²⁴ brasileiros tem presenciado um imbrólio trabalhista em torno do transporte coletivo local, que envolve a exclusão da função do agente de viagem e, conseqüentemente, a transferência do conjunto de tarefas atribuídas a essa função ao cargo de motorista. Os argumentos utilizados pelas empresas concessionárias do serviço público são o aumento da segurança, velocidade no embarque e, principalmente, a redução de custos. No caso envolvendo o transporte coletivo de Ouro Preto/MG, as justificativas apresentadas pelos representantes das empresas concessionárias do serviço na cidade foi pelo desequilíbrio financeiro desencadeado pela defasagem dos preços das passagens e outros motivos que afetavam a arrecadação financeira, conforme exposto adiante.

A situação laboral na qual o motorista do transporte público se encontra, foi modificada a partir de 2018. A cidade, até a homologação do último processo licitatório, nunca teve um contrato de concessão para a prestação do serviço

²⁴ Exemplarmente, o imbrólio trabalhista ocorreu também em outras cidades mineiras, como em Mariana/MG, Nova Lima/MG, Governador Valadares/MG, Belo Horizonte/MG, Fortaleza/CE, Diadema/SP e etc.

homologado até então²⁵. A Lei Municipal nº 160/2003, que rege a referida prestação de serviço, surgiu de um contexto caótico, após a conclusão da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI), na Câmara Municipal dos Vereadores, apurar indícios de irregularidades no setor com concessões irregulares, sonegação fiscal, ausência de regramento, monopólio e entre outros (OURO PRETO, 2002). Na época, ficou apurado que 05 (cinco) empresas do transporte coletivo operavam em situação irregular. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, 2018)²⁶.

Diante dos muitos trâmites judiciais e administrativos que suspenderam alguns certames licitatórios desde a CPI até os dias atuais, mesmo tendo uma relação conturbada com a Administração Pública, as empresas de transporte coletivo ficaram responsáveis pela prestação de serviços de forma precária (sem contrato de concessão) nos anos anteriores à realização do certame atual em vigor.

No dia 10 de setembro de 2018 foi lançado edital para a concessão do serviço público do transporte coletivo da cidade pelo prazo de 20 anos. O edital de licitação tinha como um de seus maiores objetivos a modernização dos veículos automotores por meio da bilheteria eletrônica, sem atentar-se detalhadamente sobre os impactos sociais trabalhistas causados pela inovação tecnológica nas funções no quadro de empregados das antigas empresas. Apenas uma pessoa jurídica (consórcio) participou do certame.

Em outubro de 2018, após a publicação do edital para a concessão do serviço do Transporte Coletivo, o Poder Executivo Municipal, por meio de decretos executivos, aumentou o valor do vale transporte de R\$2,70 para R\$3,20 (OURO PRETO, 2018a)²⁷. Houve uma enorme repercussão negativa na sociedade ouro-pretana e no poder legislativo, que em forma de protesto trancou todas as pautas de votação do executivo até a revogação do decreto (CÂMARA DE VEREADORES DE OURO PRETO, 2018). Destaca-se que a data para vigorar o novo preço prevista nos decretos ocorreria justamente na data da concessão a empresa vencedora do concurso público, sendo o consórcio declarado vencedor no dia 26 de outubro de 2018, por ser o único concorrente. Contudo, após muita pressão populacional e dos vereadores o

²⁵ Prefeitura de Ouro Preto realiza fato inédito e finaliza concorrência pública no transporte coletivo. Jornal O Espeto, Ouro Preto, 10 Mar. 2020. Disponível em: ><https://jornaloespeto.com.br/2020/03/10/prefeitura-de-ouro-preto-realiza-fato-inedito-e-finaliza-concorrancia-publica-do-transporte-coletivo/><. Acesso em: 02 de outubro de 2020.

²⁶ O processo corre segue em andamento na 2ª instância.

²⁷ Decreto 5.214/2018: Reajusta as tarifas do serviço público de transporte coletivo de passageiros e de transporte individual na modalidade táxi lotação (OURO PRETO, 2018a).

poder executivo publicou um novo decreto revogando os anteriores²⁸, voltando a vigorar o valor de R\$2,70, condicionando o novo valor e sua vigência nos tramites estabelecidos pelo edital da licitação (OURO PRETO, 2018c). Nele, a passagem custaria R\$3,34 e passaria a vigorar após a publicação do resultado final.

Todavia, no início de novembro daquele ano, o Tribunal de Contas do Estado (TCEMG) suspendeu a homologação do concurso após denúncia da 4ª Promotoria de Justiça de Ouro Preto envolvendo o certame. Na ocasião, a decisão monocrática do conselheiro Wanderley Ávila foi referendada por unanimidade em sessão plenária. Na análise da denúncia, o entendimento foi que alguns requisitos da licitação eram irregulares e impediam a participação de outras empresas²⁹.

Quase um mês após a suspensão do edital pelo TCE/MG, em 06 de dezembro de 2018, as empresas componentes do consórcio anunciaram a dispensa dos cobradores de todas as linhas municipais e distritais. Em reportagem realizada pelo Jornal O Liberal, representante de uma das sociedades empresárias informou que todos os 48 cobradores foram dispensados. Já a outra sociedade empresária componente do consórcio não anunciou o número de vínculos extintos. Os cobradores dispensados informaram que nenhuma informação ou explicação foi dada em relação à dispensa. A inconformidade gerou protestos na frente da garagem da empresa, impedindo os ônibus de circularem no turno da manhã no dia do comunicado que envolveu a dispensa em massa. O protesto contou também com o apoio dos motoristas, receosos justamente com a possibilidade de realização de dupla função em decorrência da extinção do cargo. No entanto, o direito de resistência por parte dos trabalhadores foi pouco efetivo, sendo eles dispensados pelas empresas (RESPONSÁVEIS..., 2018).

Em nota, as empresas citaram os motivos para a realização do ato: a redução do número de passageiros pagantes, devido à crise econômica que assolava o país e o município desde 2016; a implantação da gratuidade no transporte para idosos acima de 60 anos ao final do mesmo ano; o grande número de clandestinos realizando transporte irregular de pessoas no município, sem a devida fiscalização e atuação por

²⁸ Decreto 5.229/2018: Revoga decretos que dispõem sobre reajuste das tarifas do serviço público de transporte coletivo de passageiros e de transporte individual na modalidade táxi lotação (OURO PRETO, 2018c).

²⁹ Constatou-se que o tempo mínimo de 10 anos de atividade da empresa, a comprovação de frota possuindo no mínimo 35 veículos e a experiência no transporte de 3,5 milhões de passageiros foram considerados excessivos na decisão do órgão competente (MINAS GERAIS, 2018).

parte do poder público; a alteração, por parte da Prefeitura de Ouro Preto, na alíquota de impostos incidentes sobre o faturamento das empresas, que passou de 3% para 5%; a falta de reajuste da tarifa, que não acontecia desde 2016. O desequilíbrio econômico-financeiro foi o fator motivador para a demissão em massa de todos os cobradores empregados das empresas.

A repercussão negativa das dispensas e a falta de acordo entre os empregados, empregadores e membros do poder executivo levou à edição da Lei 1.136/2018³⁰ que proíbe a cumulação de função no Transporte Coletivo de Ouro Preto, que será detalhada no próximo tópico (OURO PRETO, 2018d).

No início de 2019, o TCE/MG revogou a suspensão da contratação pública do Município, sob a alegação de que a suspensão estava causando prejuízo à Administração Pública, e a demora no andamento do processo seria mais lesivo ao poder público.

Em fevereiro de 2019, mesmo com a lei municipal que proíbe o acúmulo de função e obriga a presença do agente de viagem com o sistema de bilhetagem eletrônica, os vereadores do município voltaram a cobrar do poder executivo o cumprimento da norma legal, porém, sem sucesso. O intuito da lei municipal era a recontração dos cobradores dispensados, o que não ocorreu na prática.

Apesar da autorização para o seguimento do certame, a homologação do concurso se deu apenas em 19 de fevereiro de 2020, quando passou a vigorar o valor da passagem a R\$3,35. Mesmo reestabelecendo um novo valor ao vale-transporte, ainda maior que aquele designado nos decretos executivos de 2018, os cobradores desligados não foram reintegrados até o presente momento. O consórcio vencedor, na tentativa de implementar o sistema de bilhetagem eletrônica, buscou impedir a circulação dos vales transportes em papel por toda a cidade até 31 de julho de 2020, impondo a troca dos vales, que passariam a ter prazo de validade, mesmo após terem sido adquiridos junto às sociedades empresárias que compõem o consórcio. Contudo, foram notificadas pelo Programa Estadual de Proteção e Defesa do Consumidor (PROCON), pela visível irregularidade da ação, que poderia causar danos iminentes a população.

Restou ao motorista exercer todas as atividades remanescentes da função do cobrador, que mesmo tendo como principal tarefa a cobrança das tarifas, seu cargo

³⁰ Lei 1.136/2018 - Proíbe a cumulação de funções no Transporte Público Coletivo de Ouro Preto e dá outras providências. (OURO PRETO, 2018d).

não se limitava unicamente a ela. Outras tarefas como o controle de passageiros no ônibus, a averiguação do acesso ao veículo por pessoas com alguma dificuldade de locomoção, bem como toda atenção voltada ao controle interno dos passageiros, ficou atribuída ao motorista.

Conforme os estudos desenvolvidos no primeiro capítulo, o caso concreto não importa em desvio de função, pois o motorista não deixou de executar a sua tarefa para a qual foi originalmente contratado. É possível constatar o acúmulo de função pois, ainda que tenha ocorrido a modernização dos ônibus pelo sistema de bilhetagem eletrônica, esse não foi plenamente desenvolvido e adaptado na realidade. E mesmo que implementado de forma correta, deveria substituir integralmente o conjunto de tarefas que caracteriza a função de cobrador, o que não ocorreu. Na realidade, o conjunto de tarefas foi atribuído ao cargo de motorista, realizando este ambas as atribuições concomitantemente e habitualmente.

O acúmulo de função do motorista é um retrato do processo de precarização do trabalho como estratégia do capital para enfrentamento de crises cíclicas impostas pelo modelo de Estado que prevalece no mundo (NASCIMENTO, 2017). A precarização por meio da flexibilização da função interfere diretamente na saúde do trabalhador. No caso ouro-pretano, a modernização dos veículos automotores não foi usada como justificativa para a dispensa em massa, mas sim, para a manutenção do acúmulo de função dos motoristas.

Estudos divulgados no âmbito acadêmico divulgam os impactos na saúde física e mental do motorista, sendo uma profissão vulnerável a doenças ocupacionais, que podem se agravar com o acúmulo de atribuições³¹. Os profissionais são acometidos por fatores psicofisiológicos, que podem gerar instabilidade, insônia, distúrbio de atenção e outras doenças que põem em risco a própria direção segura do transporte coletivo (PEREIRA 2004; OLIVEIRA, PINHEIRO, 2007 apud NASCIMENTO, 2017). Essa situação demonstra evidente alteração contratual prejudicial ao trabalhador que coloca em risco sua saúde laboral, bem como daqueles que utilizam o transporte coletivo diariamente. O risco à direção segura é uma afronta ao Código de Trânsito Nacional, que em seu art. 28 diz: “O condutor deverá, a todo momento, ter domínio de

³¹ Para complementação do tema, ver o capítulo 5 da Dissertação de Mestrado da autora Tássia Cristina Palma Sampaio Nascimento (2017).

seu veículo, dirigindo-o com atenção e cuidados indispensáveis à segurança do trânsito” (BRASIL, 1997).

O aspecto prejudicial da alteração funcional e o conseqüente acúmulo de função exige previsão em norma justralhista, para que esteja abarcado pelo poder diretivo patronal. O *jus variandi*, em seu aspecto extraordinário, possibilita ao empregador realizar alterações contratuais desfavoráveis ao empregado, desde que previstas pelo ordenamento legal justralhista, tanto pela norma pública quanto pela norma coletivamente negociada. Em face dessa excepcionalidade, a necessidade de analisar a possibilidade da permissão normativa em torno do tema. A seguir, analisa-se a respectiva legislação municipal em torno das figuras do motorista e cobrador na cidade de Ouro Preto/MG, de maneira detalhada.

3.2 Análise da legislação municipal sobre a presença do “cobrador” no ônibus

Neste tópico busca-se abordar a legislação municipal a respeito dos trabalhadores no transporte coletivo, com o objetivo de reconhecer se a alteração de função neste meio é permitida pelo ordenamento jurídico ou se esta pode ser uma cláusula aberta no contrato de trabalho passível de negociação entre as partes.

A Lei municipal nº 160, instituída em 2003, dispõe sobre o serviço de Transporte Coletivo e Individual de passageiros em Ouro Preto/MG (OURO PRETO, 2003). A Lei passou por alterações entre 2009 a 2013, ampliando seu alcance e legislando também sobre a prestação de serviços de Mototáxi e Moto Frete na cidade. Sobre a figura do cobrador, a lei foi pouco incisiva sobre a obrigatoriedade da sua presença dentro do ônibus. A legislação, em seus 95 artigos que tratam sobre a prestação do serviço do transporte público coletivo, cita-o em apenas um inciso. Contudo, o dispositivo alocado na Sessão IV, que trata das atribuições e responsabilidades na execução do serviço, dispõe o seguinte:

Art. 30 - Constitui obrigação da concessionária prestar o serviço delegado, de forma adequada à plena satisfação dos usuários, conforme disposições de Lei, editais, contratos, regulamentos e normas complementares e em especial:

[...]

XIII. prevenir acidentes de trânsito, garantindo a segurança das viagens e a integridade física dos usuários, por meio de preparação, capacitação e treinamento periódico dos condutores de veículos e dos cobradores; [...]. (OURO PRETO, 2003).

A interpretação restritiva desta norma permite-nos concluir que a presença do cobrador no ônibus, embora não seja explicitamente obrigatória, é importante para o desenvolvimento do serviço prestado, pois visa à segurança no transporte, tanto para os cobradores e motoristas, quanto para os passageiros. É possível vislumbrar situações em que a função do cobrador é relevante. Por exemplo, são responsáveis pela segurança daqueles que possuam alguma dificuldade de locomoção e devem assegurar que estejam devidamente acomodados dentro dos veículos; a fiscalização dos assentos prioritários a idosos e gestantes; a fiscalização contra o assédio moral e físico contra as mulheres, fato cada vez mais corriqueiro no âmbito do transporte coletivo³²; o controle de passageiros em pé e sentados dentro do veículo, entre outras situações que sua presença seria essencial para a segurança e prestação do serviço de forma eficiente.

Importante ressaltar que, mesmo sendo a lei promulgada em 2003, já instituía o uso da bilhetagem eletrônica, devendo ser regulamentado pelo poder executivo (OURO PRETO, 2003)³³. Dessa forma, harmonizava, ainda que de maneira insuficiente, a função de cobrador junto à modernização do ambiente de trabalho. Tal aspecto ia ao encontro da norma constitucional do artigo 7º, XXVII e seu caráter protetivo frente a automação (BRASIL, 1988)³⁴.

Passados os anos e todo o imbróglio envolvendo as licitações no transporte coletivo, em 2018, em meio à crise de dispensa coletiva dos cobradores, uma segunda lei foi editada. A Lei nº 1.136, publicada em 21 de dezembro de 2018, proíbe o acúmulo de funções no Transporte Coletivo:

Art. 1º Os serviços de transporte coletivo, operados por empresa pública, sociedade de economia mista ou particulares, por meio de concessão,

³² O Superior Tribunal de Justiça reconheceu a responsabilidade objetiva de transportadora de passageiros paulista por dano moral e material em caso envolvendo assédio contra uma mulher no metrô da capital paulista. No julgamento do recurso, a relatora Min. Nancy Andrighi, argumentou que é dever das transportadoras zelar pela incolumidade do passageiro até seu ponto de destino, cabendo as empresas ampliarem o número de vagões ou aumentar sua fiscalização interna. Entende-se que tal caso se aplica ao transporte coletivo urbano, por se tratar de prestação de serviço pública idêntica e que demonstra a necessidade da manutenção dos postos dos agentes de viagem nos ônibus. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-15/empresa-transporte-responde-assedio-passageiro-stj>. Acesso em: 17 set. 2020.

³³ “Artigo 43: [...] §3º O Chefe do Poder Executivo, por Decreto, regulamentará o Sistema de Bilhetagem Eletrônica, ao qual sujeitam-se o OUROTRAN, as concessionárias e os usuários do Serviço Público de Transporte Coletivo de Passageiros.” (OURO PRETO, 2003)

³⁴ A discussão em torno da norma protetiva, na Assembleia Nacional Constituinte buscou envolver os trabalhadores afetados pela automação na solução dos impactos negativos decorrentes da extinção dos postos de trabalho, principalmente, com relação ao seu reaproveitamento funcional. Contudo, as regras não foram efetivadas na carta constitucional e no ordenamento pátrio em geral. (ALVES; BAGNO; GONÇALVES, 2020).

permissão ou autorização, não poderão cumular as funções de motorista com a de cobrador de passagens, controlador de bilhetagem eletrônica, liberador de catraca, auxiliar de viagem e agente de bordo no Município de Ouro Preto Parágrafo único. A proibição prevista neste artigo abrange todos os veículos com capacidade superior a 5 (cinco) passageiros, sejam eles ônibus convencionais, “micrões” ou micro-ônibus, de qualquer tipo de linha. (OURO PRETO, 2018d).

Por meio da ação do poder legislativo, tornou-se proibida a cumulação de função do motorista com a de cobrador. A *mens legis* da norma municipal não só proibiu a cumulação de funções, como também, por meio do seu art. 2º, impôs a presença do cobrador no ônibus, ainda que este esteja modernizado e prestando o serviço por meio da bilhetagem eletrônica³⁵ (OURO PRETO, 2018d). A intenção legislativa foi de harmonizar a modernização do ambiente de trabalho com segurança do emprego do cobrador e do motorista.

O contexto fático na época, conforme citado, foi motivo de preocupação pelo poder legislativo municipal em decorrência do desemprego local e fator motivador para a criação da respectiva lei. A comprovação pode ser observada no art. 3º da Lei que estabelece que “[...] as empresas terão de manter o seu quadro de pessoas, adequado às normas estabelecidas nesta Lei” (OURO PRETO, 2018d). Não obstante, os parágrafos desse artigo estabeleceram o prazo de 01 (um) mês para se adequarem ao estabelecido na lei e proibia a redução de frotas circulantes com a justificativa de não adequação dos veículos ao disposto no texto legal (OURO PRETO, 2018d)³⁶. Por fim, o texto legal impôs punições em caso de descumprimento da empresa detentora da prestação do serviço³⁷.

Ainda que a vontade legislativa fosse da manutenção dos empregos dos cobradores, semanas após o texto legal entrar em vigor, as sociedades empresárias componentes do consórcio não respeitaram as regras do texto legal, sendo alvo de

³⁵ Art. 2º As empresas manterão, em cada veículo um profissional qualificado para exercer as funções de cobrador de passagens, controlador de bilhetagem eletrônica, liberador de catraca, auxiliar de viagem e agente de bordo, que estiverem auxiliando o motorista no embarque e desembarque das pessoas. (OURO PRETO, 2018d).

³⁶ Art. 3º As empresas terão que manter o seu quadro de pessoas, adequado às normas estabelecidas nesta Lei: § 1º - As empresas que estiverem em desacordo terão o prazo de 1(um) mês para fazer as devidas adaptações. § 2º. As empresas não poderão reduzir a frota circulante, nem reduzir horários, com fundamento na inadequação dos veículos. (OURO PRETO, 2018d).

³⁷ Art. 4º Pelo descumprimento da presente Lei, serão aplicadas as seguintes penalidades: I – Advertência; II – Multa de 20(vinte) UPM’s por infração autuada. III – Na primeira reincidência, será aplicada multa de 40(quarenta) UPM’s por infração autuada, podendo ser aumentada em 10(dez) vezes, no caso de reincidência reiterada. (OURO PRETO, 2018d).

cobranças por parte dos próprios vereadores, que exigiram do Poder Executivo a aplicação do texto aprovado (CÂMARA DE VEREADORES DE OURO PRETO, 2019).

A seguir, analisa-se a negociação coletiva entre as empresas compositoras do consórcio detentor da concessão do serviço de transporte coletivo e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Ouro Preto (STTROP), com o intuito de averiguar o alcance da norma autônoma trabalhista sobre o tema.

3.3 Análise das normas coletivas autônomas sindicais: CCT e ACT

O Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Ouro Preto (STTROP), entidade representante dos motoristas e cobradores no transporte público coletivo da cidade, firmou, em 2019, Convenção Coletiva de Trabalho com o Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros no Estado de Minas Gerais (SINDPAS), estipulando condições de trabalho para trabalhadores em transportes rodoviários e de passageiros abrangidos na Cidade de Ouro Preto/MG, Mariana/MG e Itabirito/MG. Ficou estipulado na referida CCT, na septuagésima primeira cláusula³⁸ que as normas autônomas ali estipuladas se aplicariam a todas as empresas de transporte sediadas na base territorial do sindicato representante exceto às empresas TRANSCOTTA LTDA., TURIN TRANSPORTES LTDA., SÃO JOSÉ LTDA., SV TRANSPORTES LTDA (BRASIL, 2019b). Estando as sociedades empresárias componentes do consórcio prestador do serviço público em Ouro Preto excluídas da CCT, cabe consultar as normas contidas nos Acordos Coletivos entre o sindicato representante e as empresas Transcotta e Turin.

Importante ressaltar que o Consórcio Rota Real, formado pelas empresas acima citadas, ganhou a concessão em 2018, por meio de processo licitatório. No entanto, sua homologação só foi efetuada em fevereiro de 2020. Com o surgimento da pandemia relacionada à COVID-19, a negociação coletiva entre o sindicato e a “nova” concessionária ficaram suspensas, conforme informações do próprio sindicato.

³⁸ CLAUSULA SÉPTAGESIMA PRIMEIRA – CLÁUSULA TRANSITÓRIA: EXCEÇÃO DE EMPRESAS: A presente CCT se aplica a todas as empresas de transporte coletivo de passageiros intermunicipais, interestaduais, fretamento e turismo, associadas ou não ao SINDIPAS e sediadas na base territorial do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE OURO PRETO, à exceção das empresas TRANSCOTTA LTDA., TRANSCOTTA AGENCIA DE VIAGEM LTDA., TURIN TRANSPORTES LTDA., SÃO JOSÉ LTDA., e SV TRANSPORTES LTDA. que tem celebrado acordos coletivos de trabalho com o Sindicato Profissional (BRASIL, 2019b).

No entanto, desde o ocorrido em 2018, as empresas Transcotta e Turin vêm acordando coletivamente com o sindicato, inclusive no ano de 2019, após toda turbulência envolvendo a dispensa em massa dos cobradores. Para isso, foi realizada pesquisa no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR, plataforma da Secretaria de Relações de Trabalho (SRT) para homologação, mediação e consulta pública das negociações coletivas no âmbito trabalhista, bem como acesso ao Ministério do Trabalho e Emprego da cidade de Ouro Preto/MG (BRASIL, 2020a)³⁹.

Através da plataforma foram encontrados Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) entre o STTROP e as empresas Transcotta e Turin, no lapso temporal de 2009 a 2020. Neste lapso temporal, em alguns períodos, não consta o Acordo Coletivo da referida época⁴⁰. Possivelmente por dois motivos, por não ter ocorrido negociação coletiva ou, se ocorreu, não foi homologado no Ministério do Trabalho e Emprego, do que decorreria sua invalidade como norma jurídica autônoma. Do estudo dos Acordos Coletivos de Trabalho disponíveis ao público é possível extrair informações relevantes para o estudo de caso em questão.

Primeiramente, os Acordos Coletivos de Trabalho de ambos os empregadores com o sindicato são praticamente cópias uns dos outros, conforme a época em que foram editados. As cláusulas contidas em um acordo coletivo de determinado ano com uma empresa estão idênticas a do outro realizado pela outra empresa na mesma época. Assim sendo, os artigos abordados a seguir, serão tratados como se fossem parte de um único instrumento coletivo, para melhor entendimento do tópico.

Entre as cláusulas de trabalho pactuadas nos Acordos Coletivos de Trabalho não foi constatada nenhuma que de fato proibisse o acúmulo de função de motorista e cobrador. Há uma única cláusula que possui relação com o tema, regulando a prestação de serviço do motorista sem a presença do cobrador. A cláusula foi sofrendo modificações desde a primeira negociação coletiva disponível até a última vigente, com prazo expirado em 28 de fevereiro de 2020. No primeiro Acordo Coletivo de

³⁹ O acesso ao Ministério do Trabalho e Emprego de Ouro Preto/MG se deu de maneira remota, pois o órgão encontrava-se fechado em decorrência do isolamento social e prestação remota dos serviços provocados pela pandemia. As instruções de acesso ao Sistema Mediador foram realizadas em conjunto do funcionário público responsável pelo órgão, via telefonema disponibilizado no local em localiza-se.

⁴⁰ Faltam no sistema MEDIADOR os Acordos Coletivos entre o Sindicato e a Turin Transportes LTDA. entre fevereiro de 2012 a março de 2017. Entre o Sindicato e a Transcotta LTDA entre março de 2012 a março de 2015.

Trabalho disponível, vigente de 2009 a 2010, a Cláusula Terceira, que dispõe sobre o piso salarial, no §2º diz o seguinte:

Parágrafo 2º - Aos motoristas que operarem veículos sem a presença do auxiliar de viagens fica garantido o salário de motorista de ônibus convencional acrescido com o percentual de 10% não constituindo este percentual reajuste salarial, ressalvando ainda que também não constituirá redução de salário o retorno do motorista para exercer sua atividade laborativa para ônibus convencional. **Tal atividade será feita em caráter experimental.** (BRASIL, 2009)

Visivelmente, muito antes de todo e qualquer imbróglio envolvendo a dispensa em massa dos cobradores, empresa e sindicato já tratavam da possibilidade de cumulação de função do motorista, ao estabelecer o valor de 10% do salário da categoria em decorrência da alteração. A intenção em flexibilizar a função do motorista demonstra ser um debate longínquo. Ao expressar que tal atividade será realizada de modo experimental, constata-se a intenção de afastar os cobradores de seus cargos.

O texto legal passou por alterações nos Acordos Coletivos de Trabalho posteriores. Nos Acordos Coletivos de Trabalho vigentes de 2015 a 2016, a norma foi alocada no §3º da mesma cláusula com o seguinte texto:

Parágrafo 3º: Aos motoristas que operarem veículos sem a presença do auxiliar de viagens fica garantido o salário de motorista de ônibus convencional acrescido com o percentual de 10% não constituindo este percentual reajuste salarial e **nem dupla função**, ressalvando ainda que também não constituirá redução de salário o retorno do motorista para exercer sua atividade laborativa para ônibus convencional. (BRASIL, 2015)

Neste Acordo Coletivo de Trabalho, a norma justralhista introduziu, pela primeira vez, a hipótese que, ao exercer a função de motorista e cobrador concomitantemente, não constituiria acúmulo de função. Configura-se uma alteração imperativa, por partir de norma justralhista, e que as tarefas de cobrador, ao ser exercidas pelo motorista, estariam englobadas no seu contrato de emprego. Ressalva-se que a função de cobrador e suas tarefas não são compatíveis com a função de motorista. A segunda requer requisitos próprios para o seu exercício, como a habilitação de carteira específica para a condução do veículo automotor e tempo mínimo de experiência na função. Ademais, sua tarefa principal é a condução em segurança do veículo, não devendo se desvincular por tarefas secundárias que ponham em risco a principal obrigação de fazer estipulada no contrato de emprego,

dirigir em segurança. Por isso, a norma coletiva, ainda que desconheça a dupla função derivada do exercício das atribuições do cobrador pelo motorista, o valor de 10% trata-se de adicional por acúmulo de função.

Por fim, o disposto no parágrafo 3º da cláusula terceira na norma coletiva sofreu nova mudança no ACT vigente entre 2019 a 2020:

Parágrafo terceiro: Aos motoristas que operarem veículos sem a presença do auxiliar de viagens fica garantido o salário de motorista de ônibus convencional acrescido com o percentual de 10% não constituindo este percentual reajuste salarial e nem dupla função, ressalvando ainda que também não constituirá redução de salário o retorno do motorista para exercer sua atividade laborativa para ônibus convencional. Fica permitido o pagamento proporcional do percentual de 10% previsto neste parágrafo considerando os dias efetivamente trabalhados sem a presença do auxiliar de viagens. (BRASIL, 2019a)

Introduziu-se na negociação coletiva que o pagamento dos 10% previstos na norma consideraria os dias efetivamente trabalhados sem a presença do cobrador. Ao trabalhar todos os dias do mês sem a presença do cobrador, o motorista auferiria um acréscimo de 10% de seu salário, de forma integral. Na Cláusula Terceira, o piso salarial do cargo, conforme o último acordo vigente é R\$1.976,00. O *plus salarial* pelo acúmulo de função será no valor de R\$197,60. O valor coincide com aquele comunicado pelas empresas que seriam acrescidos no salário dos motoristas⁴¹.

O valor de 10% estipulado no instrumento coletivo está abaixo dos previstos nos julgamentos de casos que envolvem o mesmo tema no Tribunal Regional do Trabalho, no ano de 2020, conforme será verificado adiante. Apesar de não existir um parâmetro quantitativo que defina o valor pelo acúmulo da função, a média disposta nos instrumentos coletivos de outras empresas e sindicatos é de 20%, o dobro, portanto. O desequilíbrio quantitativo é ainda mais perceptível quando comparadas as despesas com os valores envolvidos nos acúmulos dos motoristas e o pagamento do salário base dos cobradores. Sendo assim, compete ao motorista a possibilidade de arguir no juízo trabalhista a incongruência entre a cumulação das funções e sua contraprestação prevista na norma coletiva, caso sinta-se prejudicado pelo valor pago.

⁴¹ “O gerente de relações institucionais da Transcotta, G. S., afirmou que serão cerca de 50 cobradores desligados em Mariana e que alguns ônibus já estão atuando com os motoristas desenvolvendo as duas funções. Para esses motoristas que vão operar os veículos sem cobradores, eles terão um aumento de R\$ 190,00 em seu salário.” (DEMISSÕES..., 2018).

Da análise dos instrumentos coletivos autônomos sindicais são extraídos alguns entendimentos: embora a alteração funcional aparente prejuízos ao empregado, é prevista em instrumento normativo coletivo, estando no rol de situações permissivas do *jus variandi* extraordinário, compondo o contrato de emprego. No entanto, a norma possui visível discrepância no aspecto quantitativo, podendo o empregado pleitear a reparação do prejuízo indenizável no juízo trabalhista.

Com isso, no próximo tópico, o presente estudo analisa qual o entendimento jurisprudencial a respeito deste tema no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª região.

3.4 Análise de decisões específicas: Vara do Trabalho de Ouro Preto e TRT da 3a Região

Segue, por fim, a análise jurisprudencial a respeito da acumulação de função no transporte coletivo, tanto localmente quanto regionalmente, por meio das decisões do TRT da 3ª região.

Curiosamente, por meio de pesquisa *in loco* e através de consulta eletrônica no site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região (TRT-3ª), mesmo após todo tumulto envolvendo a dispensas em massa dos cobradores, não se encontra nenhum litígio em andamento em face das empresas Transcotta Ltda., Turin Transportes Ltda. e Consórcio Rota Real, salvo melhor juízo e até a data de término dos levantamentos de dados da presente pesquisa. Conforme Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas das empresas⁴², consta apenas 01 processo em ação movida em face da Turin Transportes Ltda. (BRASIL, 2019c)⁴³. No litígio, sequer questiona-se o acúmulo ou desvio de função. Embora o tema do acúmulo de função já tenha sido discutido na Vara do Trabalho de Ouro Preto/MG, nunca foi debatido no âmbito do transporte

⁴²A certidão eletrônica de ações trabalhistas das empresas pode ser consultada no endereço eletrônico do TRT-3º região, através do CNPJ das empresas. O interessado (a) faz um download de um documento do qual descreve a situação processual trabalhista das empresas.

⁴³ EMENTA - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - NÃO CARACTERIZAÇÃO. A rescisão contratual por iniciativa do empregador constitui direito potestativo, previsto no art. 7º, inciso I, da Carta Magna, não podendo ocorrer, entretanto, por motivo discriminatório, sob pena de reintegração do empregado, conforme previsão contida no art. 4º da Lei nº 9.029/95 e na Súmula 443 do col. TST. Na hipótese dos autos, todavia, não provadas razões discriminatórias, mas demonstradas as alegadas pela defesa e vinculadas ao poder discricionário do empregador, não há se falar em abuso de direito, afigurando-se legítima a ruptura operada. (BRASIL, 2019c).

público coletivo. Diante disso, analisa-se o entendimento do TRT-3ª região acerca do tema.

Inicialmente, é necessário ressaltar que da pesquisa jurisprudencial dos acórdãos na plataforma online do TRT-3ª com as expressões: “Transporte Coletivo”; “Acúmulo de função”, “Cobrador e Motorista” foi possível extrair 344 resultados. Com isso, condicionou-se o lapso temporal das decisões para aquelas publicadas apenas em 2020, encontrando-se 13 resultados que se relacionam com estudo de caso desse trabalho. Serão utilizados alguns destes acórdãos para parametrizar o entendimento do TRT-3ª região acerca do tema. Salienta-se que a controvérsia em torno do tema nunca foi discutida no Tribunal Pleno do referido Tribunal Regional, sendo as decisões aplicadas pelas Turmas.

Em primeiro lugar, constata-se que em situações na qual o motorista exerceu as funções de cobrador de forma eventual, o entendimento é da não percepção do acúmulo de funções e, conseqüente, não pagamento de *plus salarial*. De acordo com decisão da Décima Primeira Turma, no Acórdão nº 0011636-41.2017.5.03.0039⁴⁴, estabeleceu o Relator Des. Antônio Gomes de Vasconcelos:

[...] Como bem vislumbrou o d. Juízo *a quo*, do cotejo da prova conclui-se que o acúmulo das funções de motorista e cobrador ocorria de forma eventual, de 2 a 3 vezes por semana, sendo que tal frequência não justifica o pagamento do plus salarial pretendido.

Registre-se que o acúmulo de funções capaz de ensejar o pagamento de acréscimo salarial decorre da realização concomitante de tarefas diversas daquelas originalmente contratadas, passando o empregador a exigir o cumprimento rotineiro de atividades qualitativa e quantitativamente superiores às inicialmente acordadas, situação não evidenciada no presente feito. (BRASIL, 2020c).

Sendo assim, para a percepção do acúmulo de função deve haver a realização da tarefa de motorista concomitantemente com a de cobrador, havendo habitualidade. Na mesma decisão o relator ainda aludiu:

⁴⁴ **ACÚMULO DE FUNÇÕES.** O acúmulo de funções ocorre quando o empregado habitualmente desempenha atividades além daquelas originalmente previstas em seu contrato de trabalho, sem receber o acréscimo salarial decorrente das atividades extras. O fundamento para o pagamento de plus salarial encontra-se inserto no artigo 468 da CLT, que consagra o caráter sinalagmático do contrato de trabalho. Não se olvida, contudo, que o trabalhador é contratado para realizar todo serviço que tenha compatibilidade com a sua condição pessoal, conforme preconiza o art. 456, § único, da CLT. Referido dispositivo legal deixa claro que a intenção do legislador não foi fixar a remuneração do empregado por tarefa desenvolvida. Desse modo, salvo se houver previsão legal ou contratual para pagamento diferenciado de determinadas tarefas, aquelas desenvolvidas dentro do horário de trabalho e compatíveis com a função contratada não geram direito a incremento salarial. (BRASIL, 2020c, grifo nosso).

O trabalhador é contratado para realizar todo serviço que tenha compatibilidade com a sua condição pessoal, conforme preconiza o art. 456, § único, da CLT. Assim, salvo se houver previsão legal ou contratual para pagamento diferenciado de determinadas tarefas, aquelas desenvolvidas dentro do horário de trabalho e compatíveis com a função contratada não geram direito a incremento salarial. (BRASIL, 2020c).

Neste ponto, o entendimento da Turma é o mesmo contido nas demais decisões prolatadas em 2020. Dos processos que tramitaram nas Turmas do Tribunal Regional, basicamente pode-se chegar a dois entendimentos: nas hipóteses em que o motorista acumulou a função de cobrador, não havendo norma coletiva dispendo sobre a situação, entendeu-se que o motorista se obrigou a exercer concomitantemente as tarefas do cobrador. Nesse sentido foi o entendimento da Segunda Turma, conforme o Relator Des. Jales Valadão Cardoso, no Acórdão nº 0010619-38.2018.5.03.0102⁴⁵, que não reconheceu o acúmulo ao recorrente em questão. O mesmo ocorreu na Quinta Turma, conforme o entendimento do Relator Des. Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes⁴⁶, e na Oitava Turma, de acordo com a Relatora Des. Ana Maria Amorim Rebouças:

A configuração do acúmulo de funções, de modo a ensejar o pagamento do adicional postulado, depende de demonstração do exercício simultâneo de atividades incompatíveis com a função para a qual a trabalhadora foi contratada. O acúmulo se caracteriza por um desequilíbrio qualitativo ou quantitativo entre os serviços inicialmente combinados entre as partes, passando o empregador a exigir de seu empregado, concomitantemente, afazeres alheios ao contrato sem a devida contraprestação, incompatível com sua condição pessoal e sem observar os princípios da boa-fé e da equivalência das prestações (CLT, art. 456, parágrafo único). Acompanho o entendimento expandido na origem no sentido de que o exercício da função de motorista rodoviário não é incompatível com a função de recebimento de passagens quando quitadas em dinheiro. (BRASIL, 2020k).

⁴⁵ **ACÚMULO DE FUNÇÕES - INEXISTÊNCIA.** A função exercida pelo empregado pode compreender um conjunto de tarefas e atribuições e, na falta de previsão contratual específica, deve ser entendido que ficou obrigado a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, pela regra do parágrafo único artigo 456 CLT. (BRASIL, 2020b).

⁴⁶“Pois bem, no entendimento deste Relator, já manifestado em outros julgados, como, por exemplo, no acórdão prolatado nos autos do processo nº 0010470-90.2016.5.03.0044-RO, o exercício de receber valores referentes a passagens se mostra correlato à atribuição primordial do obreiro, qual seja, a de motorista. Ademais, para que haja repercussão financeira, tal acúmulo deve desencadear o aumento da jornada de trabalho, ressalvadas as situações em que ocorre o desvio, quando deve ser garantido ao empregado o pagamento do maior salário. Registro, por fim, que não são devidas as diferenças salariais quando resta evidenciado que a realização de tarefas diversificadas ocorria durante a jornada de trabalho e guardava compatibilidade com o trabalho para o qual o reclamante fora contratado. contexto, não há que se falar em acúmulo de funções. Nego provimento.” (BRASIL, 2020d).

Com isso, não havendo norma acordada contrariamente à cumulação das funções em negociação coletiva, as Turmas têm entendido, de modo majoritário, aparentemente, que as atribuições do cobrador são compatíveis com a função de motorista e estão regidas pela norma contida no artigo 456, parágrafo único, do texto celetista (BRASIL, 1943). No julgamento ocorrido na oitava Turma, utilizou-se como fundamento para essa conclusão o disposto pelo Tribunal Superior do Trabalho:

ACÚMULO DE FUNÇÕES. MOTORISTA E COBRADOR. Com fundamento no art. 456, parágrafo único, da CLT, esta Corte vem entendendo que a atribuição de receber passagens é compatível com as condições contratuais do motorista de transporte coletivo, não se justificando a percepção de adicional de acúmulo de funções. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2018).

Da análise destes acórdãos, é possível identificar que nos entendimentos das Turmas, a função exercida pelo cobrador é a de cobrar, receber e devolver dinheiro e passagens, não sendo mencionado outros encargos inerentes à função.

Um segundo entendimento pode ser averiguado nos julgados deste ano, em que há a existência de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho que permeiam a relação laboral das empresas e empregados do transporte coletivo, com cláusulas que dispõem sobre a temática, prevalece o conteúdo contido nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. Porém, não há um parâmetro fixo para negociação coletiva dos sindicatos. Em algumas situações os valores correspondentes ao adicional pelo acúmulo de função chegam até 20% sobre o salário-base da categoria. Em outro caso o *plus salarial* pelo exercício da função seria a contraprestação em cartão alimentação⁴⁷. O TRT-3º não buscou, até então, julgar a procedência desses valores, deixando a cargo da negociação entre sindicatos e empresas. Visualiza-se que o valor contido na negociação coletiva envolvendo o sindicato representante na cidade de Ouro Preto é ainda inferior àqueles contidos nos julgamentos do TRT-3ª. No caso de Ouro Preto/MG, o valor é de 10% do salário base dos motoristas, metade daquele encontrado na maioria dos julgados deste ano pelo Tribunal Regional.

⁴⁷ **"CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SERVIÇOS ESPECIAIS** - A partir de 1º (primeiro) de janeiro de 2017, os motoristas escalados para execução de serviços especiais (trabalho sem **cobrador**), cuja atribuição da cobrança da tarifa seja de sua responsabilidade, receberão excepcionalmente a título de compensação "Cartão Alimentação", no valor face de R\$ 22,11 (vinte dois reais e onze centavos) pelo número de dias efetivamente trabalhados e pelos dias de repouso gozados, limitados a 30 (trinta) tíquetes perfazendo um total máximo de R\$ 663,40 (seiscentos sessenta três reais e quarenta centavos) mensal." (BRASIL, 2020e)

○ entendimento majoritário do TRT-3ª Região, atualmente, é que não havendo cláusula dispondo o contrário, principalmente em negociação coletiva, sobre a contraprestação pela a operação dos ônibus sem cobrador, o motorista, por força do artigo 456, parágrafo único, da CLT, obrigou-se a executar as atribuições inerentes à cobrança de passagens. Havendo norma coletiva dispondo sobre o fato, aplica-se o contido na negociação. Os valores estipulados nas negociações coletivas não foram debatidos pelas Turmas, e não há uma regra que estipule o valor na falta da negociação coletiva, optando-se pelo enquadramento do trabalhador no regramento do artigo 456, parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943).

Não obstante tal compreensão jurisprudencial, em relação ao caso concreto, em decorrência da lei municipal ser mais favorável não só aos motoristas, mas como também aos cobradores que tiveram seus postos de trabalho extintos, entende-se que enquanto não houver a proclamação de sua inconstitucionalidade, a situação fática nos quais os motoristas do transporte coletivo se encontram é irregular. A implementação da automação no transporte coletivo foi utilizada pelo empregador como forma de manutenção do acúmulo de função, precarizando as condições de trabalho dos motoristas, desrespeitando a norma constitucional que o protege os trabalhadores em face da automação e também o disposto na lei municipal, que proíbe a cumulação de função neste ramo do trabalho.

Possível compreender que não cabe aplicação do artigo 456, parágrafo único, em caso de ausência de cláusula sobre o tema no acordo individual ou coletivo. O desempenho da função de cobrador não é compatível com ela. Cada qual possui um conjunto de atribuições e poderes no âmbito laboral diferentes uns dos outros. E a transferência destas tarefas e responsabilidades de um cargo ao outro, sem a devida contraprestação, trata-se de alteração contratual excessivamente lesiva ao empregado e afrontamento ao disposto no caput do artigo 468, do texto celetista.

4 CONCLUSÃO

A partir do presente estudo foi possível observar que a regra da inalterabilidade contratual nos contratos de trabalho difere-se da regra geral contida dos contratos civilistas. No âmbito trabalhista, a CLT, no caput do artigo 468, positiva o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado. Tal regramento, tem como objetivo impedir o uso abusivo do poder diretivo patronal no ambiente de trabalho, limitando sua capacidade de modificar as cláusulas trabalhistas contratadas. A garantia legal, no entanto, comporta exceções, em decorrência do princípio do *jus variandi* empresarial, principalmente em seu aspecto extraordinário, que visa alterar condições essenciais do contrato empregatício.

Conforme o estudo, a doutrina trabalhista elege parâmetros que permitem modificações no contrato de trabalho, que podem variar conforme a origem, o objeto e os efeitos da alteração contratual. Essa classificação permite concluir que as modificações no conteúdo do contrato de trabalho são extensas e podem ocorrer com bastante frequência em diversos aspectos que permeiam o contrato empregatício. Essa amplitude de alterações que alcança o contrato de trabalho faz necessária a averiguação, no caso concreto, das normas e princípios que se relacionam com esse aspecto do Direito do Trabalho para afirmar a licitude da alteração contratual.

Dentre as possibilidades de alterações, a alteração de função é uma das mais recorrentes no ambiente trabalhista, podendo ocorrer em algumas situações. No presente trabalho, analisou-se a alteração funcional em decorrência da extinção de cargo ou função. Concluiu-se que a alteração de função é possível quando realizada por mútuo consentimento entre as partes e não resulte em prejuízos ao empregado. Quando feita em consequência de extinção de cargo, o prejuízo ao empregado deve ser mínimo e nos limites do ordenamento legal que o permite. Contudo, a extinção do cargo ou função decorrente da automação e modernização do ambiente de trabalho e a consequente modificação na função dos empregados remanescente vem sendo reconhecido como exercício do *jus variandi* empresarial. A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, XXVII, tutela a proteção do trabalhador em face a automação. No entanto, na prática trabalhista, principalmente a que envolve o caso concreto do presente trabalho, pouco foi efetivada.

No estudo em questão, que trata da alteração de função dos motoristas do transporte público coletivo de Ouro Preto/MG, em decorrência da extinção da função

de cobrador, buscou-se analisar se as regras da alteração funcional desfavoráveis ao empregado foram observadas.

A partir da análise fática do caso concreto, é possível constatar que há um conflito de normas trabalhistas a respeito do tema no município. Há uma norma pública que dispõe contrariamente sobre a cumulação de função de motorista e cobrador no transporte coletivo. Embora o entendimento do TJ/MG seja pela inconstitucionalidade da lei, conforme seus precedentes, a lei ouro-pretana não teve seu controle de constitucionalidade julgado, sendo assim, até segunda ordem, possui eficácia e validade. Em sentido contrário, mesmo após a promulgação da lei, as empresas não se readequaram à imposição municipal e seguiram editando Acordo Coletivo de Trabalho que autoriza o acúmulo de função no Transporte Coletivo, com uma mínima contraprestação. Ressalta-se que essa possibilidade já vinha sendo acordada muito antes de todo tumulto envolvendo a dispensa em massa dos cobradores, o que traduz no desejo antigo das empresas na extinção do cargo e, conseqüentemente, no acúmulo das funções na figura do motorista. No entanto, em decorrência da lei municipal ser mais favorável não só aos motoristas, mas como também aos cobradores que tiveram seus postos de trabalho extintos, entende-se que enquanto não houver a proclamação de sua inconstitucionalidade, a situação fática nos quais os motoristas do transporte coletivo se encontram é irregular. A implementação da automação no transporte coletivo foi utilizada pelo empregador como forma de manutenção do acúmulo de função, precarizando as condições de trabalho dos motoristas, desrespeitando a norma constitucional que o protege os trabalhadores em face da automação e também o disposto na lei municipal, que proíbe a cumulação de função neste ramo do trabalho.

Importante dizer que, no entendimento deste estudo, os valores dispostos na norma coletiva referidos ao adicional de acúmulo são mínimos e sugerem uma revisão judicial, por ainda sim, desequilibrarem o contrato de emprego. Esse entendimento é necessário pois, da promulgação de inconstitucionalidade da lei municipal que proíbe o acúmulo, resta ao empregado requerer, junto ao juízo trabalhista, a reparação dos valores contidos na cláusula negociada. Tal situação é possível, pois o prejuízo pode ser percebido mesmo após a estipulação de cláusulas a respeito do acúmulo, se averiguadas que estão em desconformidade e excessivamente prejudiciais ao empregado.

Por fim, o entendimento do TRT-3ª região nos julgados relacionados ao tema no ano de 2020, diverge do extraído deste estudo. De acordo com o Tribunal, não havendo cláusula a respeito da cumulação de função entre motorista e cobrador, o primeiro se obriga a toda atribuição compatível com sua função, inclusive ao recebimento de passagens, não configurando acúmulo de função. Possível compreender que não cabe aplicação do artigo 456, parágrafo único, em caso de ausência de cláusula sobre o tema no acordo individual ou coletivo. O desempenho da função de cobrador não é compatível com ela. Cada qual possui um conjunto de atribuições e poderes no âmbito laboral diferentes uns dos outros. E a transferência destas tarefas e responsabilidades de um cargo ao outro, sem a devida contraprestação, trata-se de alteração contratual excessivamente lesiva ao empregado e afrontamento ao disposto no caput do artigo 468, do texto celetista.

Noutro campo, quando estipuladas em negociação coletiva, o Tribunal Regional entende que o valor negociado deve ser aplicado ao contrato de emprego, não havendo parâmetro quantitativo para a estipulação da contraprestação devida, deixando a força de pactuação dos contratantes no contrato de trabalho. Embora, a negociação coletiva vise equilibrar a balança nas pactuações trabalhistas, o poderio econômico do lado patronal tende-se a sobressair também nestas circunstâncias, como no caso concreto em Ouro Preto/MG, onde os motoristas recebem o mínimo possível, estando abaixo inclusive das demais negociações coletivas no mesmo âmbito laboral.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Direito do Trabalho Essencial**: Doutrina, Legislação, Jurisprudência, Exercícios. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013.

ALVES, Amauri Cesar; BAGNO, Lorena Isabella Marques; GONÇALVES, Nicolle. **Direito fundamental à proteção em face da automação**: ausência de regulamentação infraconstitucional e possibilidades de aplicação e efetividade do direito social.

APPIO, Eduardo dos Santos. **O Acúmulo de Funções e a base objetiva do contrato de emprego**. 2015. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/157681/001010456.pdf?sequence=1#:~:text=Entre%20as%20in%C3%BAmeras%20decis%C3%B5es%20analisadas,o%20originalmente%20pactuado%20%C3%A9%20aquele%20no.> Acesso em: 12 ago. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, ano 126, n. 191-A, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/DOUconstituicao88.pdf. Acesso em: 15 de ago. de 2020

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 11937, 09 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 1, 14 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 21201, 24 set. 1997.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Linha do Tempo**. Brasília: Ministério da Saúde, [2020]. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/linha-do-tempo/#fev2020>. Acesso em: 16 de set. de 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Acordo Coletivo de Trabalho 2009/2010**. [S.l.], 2009. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR034506/2009>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016**. [S.l.], 2015. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR046431/2015>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020**. [S.l.], 2019a. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR042859/2019>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021**. [S.l.], 2019b. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR025302/2019>. Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador**. Brasília: Secretaria de Relações de Trabalho, 2020a. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 02 de set. de 2020

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0010919-36.2017.5.03.0069**. Dispensa Discriminatória - Não Caracterização. A rescisão contratual por iniciativa do empregador constitui direito potestativo, previsto no art. 7º, inciso I, da Carta Magna, não podendo ocorrer, entretanto, por motivo discriminatório, sob pena de reintegração do empregado, conforme previsão contida no art. 4º da Lei nº 9.029/95 e na Súmula 443 do col. TST. Na hipótese dos autos, todavia, não provadas razões discriminatórias, mas demonstradas as alegadas pela defesa e vinculadas ao poder discricionário do empregador, não há se falar em abuso de direito, afigurando-se legítima a ruptura operada. Relator: Delane Marcolino Ferreira (JD Convocado), 27 ago. 2019. Belo Horizonte: TRT-3, 2019c. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010919-36.2017.5.03.0069>. Acesso em: 21 de set. de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0010619-38.2018.5.03.0102**. Acúmulo de Funções - Inexistência. A função exercida pelo empregado pode compreender um conjunto de tarefas e atribuições e, na falta de previsão contratual específica, deve ser entendido que ficou obrigado a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, pela regra do parágrafo único artigo 456 CLT. Relator: Des. Jales Valadão Cardoso, 20 mar. 2020. Belo Horizonte: TRT-3, 2020b. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010619-38.2018.5.03.0102>. Acesso em: 24 de set. de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0011636-41.2017.5.03.0039**. Acúmulo de Funções. O acúmulo de funções ocorre quando o empregado habitualmente desempenha atividades além daquelas originalmente previstas em seu contrato de trabalho, sem receber o acréscimo salarial decorrente das atividades extras. O fundamento para o pagamento de plus salarial encontra-se inserto no artigo 468 da CLT, que consagra o caráter

sinagmático do contrato de trabalho. Não se olvida, contudo, que o trabalhador é contratado para realizar todo serviço que tenha compatibilidade com a sua condição pessoal, conforme preconiza o art. 456, § único, da CLT. [...]. Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos, 05 out. 2020. Belo Horizonte: TRT-3, 2020c. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011636-41.2017.5.03.0039>. Acesso em: 25 de set. de 2020

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0010649-07.2014.5.03.0040**. Adicional de periculosidade. Acompanhamento do abastecimento do veículo. A Norma Regulamentar 16 do Ministério do Trabalho e Emprego refere-se, apenas, a trabalhador que opera bomba ou trabalha na área em que há inflamáveis e combustíveis. Não há como reconhecer área de risco, para pagamento de adicional de periculosidade, em razão da mera condução do veículo para abastecimento, pois o simples ingresso no local não é suficiente para garantir o pagamento do benefício. Ademais, o Tribunal Regional já pacificou a questão acerca do acompanhamento do abastecimento do veículo, conforme entendimento consubstanciado na Súmula 59. Relator: Des. Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes, 12 jun. 2020. Belo Horizonte: TRT-3, 2020d. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010649-07.2014.5.03.0040>. Acesso em: 25 de set. de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0010985-22.2019.5.03.0012**. Honorários advocatícios. Ação ajuizada após a vigência da Lei 13.467/17. A presente demanda foi ajuizada quando já vigente Lei 13.467/17, notoriamente conhecida como "Reforma Trabalhista", que inseriu no ordenamento jurídico trabalhista significativa inovação no que tange à possibilidade de condenação das partes ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, ainda que beneficiárias da justiça gratuita. Não há, pois, qualquer óbice à aplicação do regramento. Relator: Des. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, 22 set. 2020. Belo Horizonte: TRT-3, 2020e. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010985-22.2019.5.03.0012>. Acesso em: 25 de set. de 2020

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0011111-05.2015.5.03.0015**. Indenização por danos morais. Requisitos. Reparação devida. 1. A indenização pelos danos morais, assegurada pelos incisos V e X do art. 5º da Constituição da República, tutelada também nos arts. 186 e 927, do Código Civil, tem origem em uma lesão ao direito da personalidade, atinente a toda e qualquer pessoa. 2. Na processualística do Direito do Trabalho, a responsabilidade civil é fundamentalmente subjetiva, baseando-se no conceito de culpa. 3. O encargo probatório quanto aos pressupostos da responsabilidade civil compete ao autor nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do CPC/2015. [...]. Relatora: Des.^a Paula Oliveira Cantelli, 04 ago. 2020. Belo Horizonte: TRT-3, 2020f. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011111-05.2015.5.03.0015>. Acesso em: 25 de set. de 2020

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0010038-21.2017.5.03.0017**. IPCA-E - Índice de Correção Monetária - Quanto à matéria, pacificando entendimento, este Regional editou a Súmula 73, que dispõe: "Arguição Incidental de Inconstitucionalidade. Atualização Monetária dos Débitos

Trabalhistas. Art. 39, caput, da Lei nº 8.177/1991 e art. 879, §7º, da CLT (Lei nº 13.467/2017). I - São inconstitucionais a expressão "equivalentes à TRD", contida no caput do art. 39 da Lei nº 8.177/1991 e a integralidade do disposto no § 7º do art. 879 da CLT, inserido pelo art. 1º da Lei nº 13.467/2017, por violação ao princípio constitucional da isonomia (art. 5º, caput, da CR), ao direito fundamental de propriedade (art. 5º, XXII, da CR), à coisa julgada (art. 5º, XXXVI, da CR), ao princípio da separação dos Poderes (art. 2º) e ao postulado da proporcionalidade (decorrente do devido processo legal substantivo, art. 5º, LIV, da CR). [...]. Relator: Des. Paulo Roberto de Castro, 05 jun. 2020. Belo Horizonte: TRT-3, 2020g. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010038-21.2017.5.03.0017>. Acesso em: 25 de set. de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0010194-11.2018.5.03.0005**. Justiça gratuita. Declaração de miserabilidade. Insuficiência. Ação ajuizada após a vigência da reforma trabalhista. Nas ações propostas após o início da vigência da Lei nº 13.467/2017, que passou a prever a Justiça Gratuita para aqueles que percebem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (§3º do art. 790 da CLT), bem como determinou a comprovação pela parte interessada da insuficiência de recursos para o pagamento das custas processuais (§4º do art. 790 da CLT), a nova legislação processual tem aplicação imediata, conforme art. 14 do CPC e art. 915 da CLT. [...]. Relatora: Des.ª Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo, 16 jun. 2020. Belo Horizonte: TRT-3, 2020h. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010194-11.2018.5.03.0005>. Acesso em: 25 de set. de 2020

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0011562-56.2017.5.03.0113**. Desconto indevido. Contribuição assistencial. A contribuição assistencial somente deve ser cobrada dos empregados sindicalizados, e, ainda assim, mediante concordância expressa, sob pena de ofensa ao direito de livre associação e sindicalização. Neste sentido a Orientação Jurisprudencial 17 da SDC do TST e a Súmula Vinculante 40 do Supremo Tribunal Federal. Relatora: Des.ª Cristiana Maria Valadares Fenelon, 28 jan. 2020. Belo Horizonte: TRT-3, 2020i. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011562-56.2017.5.03.0113>. Acesso em: 25 de set. de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0010908-62.2018.5.03.0104**. Horas in Itinere. Demonstrada a inexistência de transporte público regular compatível com a jornada, o reclamante faz jus ao recebimento das horas in itinere. Relator: Des. Paulo Emílio Vilhena da Silva, 04 ago. 2020. Belo Horizonte: TRT-3, 2020j. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010908-62.2018.5.03.0104>. Acesso em: 18 de set. de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0010307-33.2019.5.03.0068**. Dano Moral. A ocorrência do dano moral implica em vulneração à dignidade pessoal do empregado, art. 1º, III, da CF vigente, afrontando-lhe os direitos pessoais, a honra, a integridade psíquica ou física, hipóteses não verificadas nos autos. Relatora: Des.ª Ana Maria Amorim Rebouças, 11 mar. 2020. Belo Horizonte: TRT-3, 2020k. Disponível em: <https://pje->

consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010307-33.2019.5.03.0068. Acesso em: 18 de set. de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista nº 488-12.2012.5.09.0663**. Recurso de revista - justa causa. Caracterização. Danos morais. Configuração. Valor indenizatório arbitrado - horas extras. Intervalos Interjornadas e intrajornada. Repouso Semanal remunerado - compensação. Critério. A reclamada não apresentou recurso ordinário contra a decisão proferida em primeira instância no tocante as matérias elencadas neste tópico. Desta forma, tendo em vista o instituto da preclusão, não há falar na possibilidade de se discutir estes aspectos nesta instância extraordinária. Recurso de revista não conhecido. [...]. Relator: Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, 04 maio 2018. Brasília, DF: TST, 2018. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000488&digitoTst=12&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0663&submit=Consultar>. Acesso em: 18 de set. 2020

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51**. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. [...]. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: 18 de set. de 2020

CÂMARA DE VEREADORES DE OURO PRETO. **Câmara de Ouro Preto esclarece sobre trancamento da pauta**. Ouro Preto, 2018. Disponível em: http://www.cmop.mg.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3005:camara-de-ouro-preto-esclarece-sobre-trancamento-da-pauta&catid=120:destaques. Acesso em: 15 de set. 2020.

CÂMARA DE VEREADORES DE OURO PRETO. **Vereadores cobram cumprimento de lei que proíbe dupla função de motorista no transporte público de Ouro Preto**. Ouro Preto, 2019. Disponível em: http://www.cmop.mg.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3077:-vereadores-cobram-cumprimento-de-lei-que-proibe-dupla-funcao-de-motorista-no-transporte-publico-de-ouro-preto&catid=120:destaques. Acesso em: 12 de set. de 2020.

CAMPOS, José Ribeiro. O Contrato de Trabalho e sua alteração. **Rev. IMES Direito**, São Caetano do Sul, a. IV, n. 7, p. 62-70, jul./dez. 2003.

COELHO, Flavia Adine Feitosa. O que se entende por fonte formal heterônoma e autônoma? **JusBrasil**, [S./], fev. 2010. Disponível em: <https://fg.jusbrasil.com.br/noticias/2087515/o-que-se-entende-por-fonte-formal-heteronoma-e-autonoma-flavia-adine-feitosa-coelho>. Acesso em: 21 jul. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Jus Variandi e as Alterações Contratuais: Limites Jurídicos. **Rev. TST**, Brasília, v. 66, n. 3, jul./set. 2000. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/85298>. Acesso em: 05 jul. 2020.

DEMISSÕES de cobradores causam polêmicas em municípios. **Jornal Ponto Final**, Mariana, 17 dez. 2018. Cidades. Disponível em: <http://jornalpontofinalonline.com.br/noticia/6033/demissoes-de-cobradores-causam-polemicas-em-municipios>. Acesso em: 22 de ago. de 2020

FERREIRA, Gabriel. Transcotta é notificada por descumprir legislação municipal em Mariana. **Jornal O Liberal**, Mariana, 15 fev. 2019. Disponível em: <https://site.jornaloliberal.net/noticia/647/transcotta-e-notificada-por-descumprir-legislacao-municipal-em-mariana>. Acesso em: 22 de ago. de 2020

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MINAS GERAIS. Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais. **Denúncia n. 1054040**. Denúncia. Prefeitura municipal. Licitação. Concorrência. Concessão de serviço público de transporte coletivo de passageiros. Ausência de indícios de prejuízo ao erário. Ocorrência do periculum in mora inverso. Aplicação do princípio da razoabilidade. Revogação da medida acautelatória de suspensão do certame. [...]. Relator: Wanderley Ávila, 30 jan. 2019. Belo Horizonte: TCEMG, 2019a. Disponível em: <https://tcnotas.tce.mg.gov.br/TCJuris/Nota/BuscarArquivo/1790664>. Acesso em: 25 de set. de 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais. **Tribunal de Contas suspende licitação de R\$ 433 milhões do transporte público de Ouro Preto**. Belo Horizonte: TCEMG, 2018. Disponível em: <https://www.tce.mg.gov.br/noticia/Detalhe/1111623353>. Acesso em: 06 de set. de 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (Órgão Especial). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.0000.19.008118-2/000**. Ação Direta De Inconstitucionalidade - Medida Cautelar - Lei de Iniciativa do Poder Legislativo - Concessão de Serviço Público - Proibição de Acúmulo de Função de Motorista e Cobrança de Tarifa em Transporte Coletivo Urbano - Competência do Poder Executivo - Vício de Iniciativa - Violação ao Princípio da Separação de Poderes - Presença dos Requisitos Legais - Medida Cautelar Deferida. [...]. Relator: Des. Paulo César Dias, 06 maio 2019. Belo Horizonte: TJMG, 2019b. Disponível em: <https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?numeroRegistro=1&totalLinhas=1&linhasPorPagina=10&numeroUnico=1.0000.19.008118-2%2F000&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar>. Acesso em: 09 de set. de 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (Órgão Especial). **Arguição de Inconstitucionalidade nº 1.0188.16.010963-6/002**. Incidente de inconstitucionalidade - Município de Nova Lima - Lei n. 035/2016 - Obrigatoriedade da presença de cobradores no transporte coletivo - Proibição do acúmulo da função de motorista e cobrador - Organização e atividade do Executivo - Gestão dos

contratos de concessão - Matéria que se inclui na competência privativa do Chefe do Poder Executivo - Vício de iniciativa - Funções atinentes aos cargos de motorista e cobrador - Questão relacionada ao Direito do Trabalho - Competência exclusiva da União – Inconstitucionalidade. [...]. Relator: Des. Edilson Olímpio Fernandes, 21 ago. 2020. Belo Horizonte: TJMG, 2020. Disponível em:

<https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?numeroRegistro=1&totalLinhas=1&linhasPorPagina=10&numeroUnico=1.0188.16.010963-6%2F002&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar>. Acesso em: 06 de set. de 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (Órgão Especial). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.0000.15.081215-4/000**. Medida cautelar em ação direta de inconstitucionalidade. Liminar. Fumus boni iuris e periculum in mora presentes. Medida cautelar deferida. 1. O deferimento de medida cautelar depende da demonstração do fumus boni iuris e do periculum in mora. 2. Presentes os requisitos mencionados, deve ser deferida a medida para determinar a suspensão da eficácia da norma impugnada até o julgamento final da ação direta de inconstitucionalidade. 3. Medida cautelar em ação direta de inconstitucionalidade deferida. [...]. Relator: Des. Caetano Levi Lopes, 06 maio 2016. Belo Horizonte: TJMG, 2016. Disponível em:

<https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?numeroRegistro=1&totalLinhas=1&linhasPorPagina=10&numeroUnico=1.0000.15.081215-4%2F000&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar>. Acesso em: 14 de set. de 2020

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **MPMG consegue na Justiça suspensão de decreto que permitia o trânsito de veículos pesados no Centro Histórico de Ouro Preto**. Belo Horizonte: MPMG, 2018. Disponível em: <https://www.mpmg.mp.br/comunicacao/noticias/mpmg-consegue-na-justica-suspensao-de-decreto-que-permitia-o-transito-de-veiculos-pesados-no-centro-historico-de-ouro-preto.htm>. Acesso em: 14 de set. de 2020.

NASCIMENTO, Tássia Cristina Palma Sampaio. **Motorista de Ônibus: precarização social do trabalho e as implicações para a saúde**. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/23754>. Acesso em: 10 ago. 2020.

OLIVEIRA, Glauciene. PROCON de Ouro preto notifica o Consórcio Rota Real sobre o sistema de bilhetagem eletrônica. **Jornal O Liberal**, Ouro Preto, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://site.jornaloliberal.net/noticia/2940/procon-de-ouro-preto-notifica-o-consorcio-rota-real-sobre-o-sistema-de-bilhetagem-eletronica>. Acesso em: 09 de set. 2020.

OLIVEIRA, Wallace. Empresas demitem cobradores e colocam passageiros e motoristas em risco. **Brasil de Fato**, Belo Horizonte, 02 set. 2019. Disponível em: <https://www.brasildefatome.com.br/2019/09/02/empresas-demitem-cobradores-e-colocam-passageiros-e-motoristas-em-risco>. Acesso em: 08 ago. 2020.

OURO PRETO. **Decreto nº 5.214, de 11 de outubro de 2018**. Reajusta as tarifas do serviço público de transporte coletivo de passageiros e de transporte individual na modalidade táxi lotação. Ouro Preto: Câmara Municipal, [2018]a. Disponível em:

https://sgm.ouropreto.mg.gov.br/arquivos/norma_juridica/d45d8739d41da2a7c096b12213712d38.html. Acesso em: 21 de set. de 2020.

OURO PRETO. **Decreto nº 5.219, de 16 de outubro de 2018**. Altera a redação do Decreto nº 5.214, de 11 de outubro de 2018, que reajusta as tarifas do serviço público de transporte coletivo de passageiros e de transporte individual na modalidade táxi lotação. Ouro Preto: Câmara Municipal, [2018]b. Disponível em: https://sgm.ouropreto.mg.gov.br/arquivos/norma_juridica/3747a444ef308cbbacc1292b5930dcd1.html. Acesso em: 21 de set. de 2020

OURO PRETO. **Decreto nº 5.229, de 30 de outubro de 2018**. Revoga decretos que dispõem sobre reajuste das tarifas do serviço público de transporte coletivo de passageiros e de transporte individual na modalidade táxi lotação. Ouro Preto: Câmara Municipal, [2018]c. Disponível em: https://sgm.ouropreto.mg.gov.br/arquivos/norma_juridica/8da719cf9128f58bc9bc49b641476e8d.pdf. Acesso em: 21 de set. de 2020.

OURO PRETO. **Lei nº 1.136, de 21 de dezembro de 2018**. Proíbe a cumulação de funções no Transporte Público Coletivo de Ouro Preto e dá outras providências. Ouro Preto: Câmara Municipal, [2018]d. Disponível em: https://sgm.ouropreto.mg.gov.br/arquivos/norma_juridica/8d2274b168074e9e7a1376b3db09f9cc.html. Acesso em: 24 de set. de 2020.

OURO PRETO. **Lei nº 160, de 2003**. Dispõe sobre o Serviço de Transporte Coletivo e Individual de Passageiros e Serviço de Mototáxi e Moto Frete e dá outras providências. Ouro Preto: Câmara Municipal, [2003]. Disponível em: [https://sgm.ouropreto.mg.gov.br/arquivos/norma_juridica/NJ_txt\(14537\).html](https://sgm.ouropreto.mg.gov.br/arquivos/norma_juridica/NJ_txt(14537).html). Acesso em: 22 de set. de 2020.

OURO PRETO. **Serviço Público de Transporte Coletivo de Passageiros – Concorrência Pública n.º 05/2018**. Ouro Preto, 2018. Disponível em: <https://sgm.ouropreto.mg.gov.br/arquivos/licitacoes/e0c634ef226092ff0b957305693b3554.pdf>. Acesso em: 17 de set, de 2020.

PEREIRA, Silvana Soares. O desvio de função e o princípio da dignidade da pessoa humana. **Rev. Virtù: Direito e Humanismo**, Brasília, v. 1, jun. 2020. Disponível em: <http://revistas.icesp.br/index.php/Virtu/article/view/1159>. Acesso em: 13 jul. 2020.

QUAL O VALOR dos trocadores dos ônibus? A eles e elas nossa solidariedade. **Jornal O Liberal**, Ouro Preto, 14 dez. 2018. Disponível em: <https://site.jornaloliberal.net/noticia/442/qual-o-valor-dos-trocadores-dos-onibus-a-eles-e-elas-nossa-solidariedade>. Acesso em: 31 de ago. de 2020.

RESPONSÁVEIS pelo transporte público em Ouro Preto demitem cobradores. **Jornal O Liberal**, Ouro Preto, 07 dez. 2018. Disponível em: <https://site.jornaloliberal.net/noticia/401/responsaveis-pelo-transporte-publico-de-ouro-preto-demitem-cobradores#:~:text=Respons%C3%A1veis%20pelo%20transporte%20p%C3%ABlic%20de%20Ouro%20Preto%20demitem%20cobradores,->

Ouro%20Preto&text=A%20Transcotta%20e%20Turin%20Transportes,linhas%20da%20sede%20e%20distritos. Acesso em: 22 jul. 2020.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.