

# **COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO**

## **PROJETO DE LEI Nº 2.746, de 2011**

Altera a redação do parágrafo único do art. 456 da Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor que o empregado está obrigado a desempenhar apenas a função para a qual foi contratado, salvo cláusula contratual expressa em contrário.

**Autor:** Deputado CARLOS BEZERRA

**Relator:** Deputado SILVIO COSTA

### **I – RELATÓRIO**

Chega a esta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público o Projeto de Lei em tela que tem por objetivo impedir o empregado de desempenhar funções para as quais não foi contratado.

Em sua justificação, o ilustre autor argumenta que “a alteração proposta além de fazer justiça ao trabalhador, favorece a segurança e abertura de postos de trabalho, de vez que, ao ser impedido de lançar mão de forma indiscriminada do acúmulo e do desvio de função, o empregador terá, necessariamente, que contratar novos colaboradores”.

Nesta Comissão, durante o prazo regimental, não foram apostas emendas.

## II – VOTO DO RELATOR

Analizamos o Projeto em questão, de autoria do nobre Deputado Carlos Bezerra, que tem por objetivo modificar o parágrafo único do art. 456 da CLT, com o propósito de impedir que o empregado desempenhe serviços compatíveis com sua condição pessoal.

O autor entende que a redação atual do art. 456 da CLT possibilita abusos por parte dos empregadores.

Contudo, em verdade, a proposição está na contramão do atual dinamismo e evolução das relações do trabalho, além das exigências de mercado e das necessidades dos empregados e das empresas, e, ainda, pelo fato de ser oposta ao princípio básico de Direito do Trabalho denominado “ius variandi”, que possibilita o empregador fazer, exemplificativamente, alterações em cargo/função como as previstas nos arts. 450 e 468, parágrafo único, ambos da CLT, abaixo transcritos:

Art. 450. Ao emprego chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior.

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.

Parágrafo único. 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.

É importante salientar que este direito do empregador de alterar as condições de trabalho do empregado, modificando a prestação do serviço, é decorrente do seu poder diretivo e tem como finalidade a adequação do trabalho do seu empregado às transformações sociais e econômicas pelas quais a empresa passa.

Aliás, há que se considerar que essas alterações sociais e econômicas atingem a todos e, muitas vezes independem dos envolvidos diretamente

na relação de emprego, mas que nela interferem profundamente e, portanto, é necessário que exista a possibilidade de adequar-se o avençado inicialmente, inclusive porque não foi possível prever os acontecimentos que, posteriormente, originariam as mudanças nas relações empregatícias.

Não é possível impedir o crescimento profissional de um trabalhador que, por exemplo, é contratado como “mensageiro” e, desenvolve-se rapidamente, destacando habilidades para “auxiliar de escritório”, mas que não poderia prestar serviços como auxiliar de escritório e ser promovido, simplesmente porque não houve cláusula contratual expressa a respeito, como constou na proposição.

Ainda, como consequência, o projeto também impactaria negativamente nas empresas, vez que suas atividades não poderiam ser expandidas, já que haveria muitas dificuldades de remanejamento de seus empregados, mesmo que compatíveis com a condição pessoal dos mesmos, o que inclusive, impediria o desenvolvimento profissional, impedindo os trabalhadores.

Também, a proposição está na direção oposta à da própria CLT que, já nos idos de 1943, identificou a necessidade de partir da regra para a exceção, prevendo em seu art. 456, parágrafo único, que a falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se submeteu a serviço compatível com a sua condição pessoal.

Assim, a redação do parágrafo único do art. 456 da CLT há que ser mantida, pois se coaduna perfeitamente com a sociedade moderna e as relações de emprego que nela se desenvolvem, propiciando a evolução profissional dos trabalhadores, assim como o crescimento das empresas e o progresso do país.

Por todo o exposto, nosso voto é pela **rejeição** do Projeto de Lei nº 2.746, de 2011.

Sala da Comissão, em                      de                      setembro de 2012.

Deputado SILVIO COSTA  
Relator