

NOTA JURÍDICA

Assunto: Acúmulo de funções – diretrizes jurídicas para prevenção de passivo trabalhista

Data: 15 de março de 2026

Autoria: Dra. Lirian Cavalhero – Ope Legis Consultoria Jurídica

1

I – OBJETO

A presente Nota Jurídica tem por objeto analisar o instituto do acúmulo de funções no contrato de trabalho, delimitando seus contornos jurídicos e estabelecendo diretrizes objetivas para sua adequada gestão pelas empresas.

O foco primordial é a prevenção de litígios trabalhistas e a mitigação de riscos de passivo, em conformidade com a legislação vigente e a jurisprudência consolidada.

II – BASE NORMATIVA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece o arcabouço legal para a delimitação das funções contratuais. Em seu art. 456, parágrafo único, preconiza que, *“À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.”*

Este dispositivo consagra o princípio da compatibilidade funcional, permitindo ao empregador, dentro dos limites do *jus variandi*, exigir tarefas correlatas à função principal. Adicionalmente, o art. 468 da CLT, que trata das alterações contratuais, dispõe que estas só são válidas quando: houver mútuo consentimento das partes; e não resultarem em prejuízo direto ou indireto ao empregado. Tais preceitos são complementados por princípios constitucionais, como a proteção ao salário (art. 7º, VI, da CF/88) e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88), que balizam a interpretação e aplicação das normas trabalhistas.

III – DELIMITAÇÃO JURÍDICA DO ACÚMULO DE FUNÇÕES

Para fins jurídicos, o acúmulo de funções não se confunde com a mera execução de múltiplas tarefas ou com a multifuncionalidade inerente a diversas profissões. A sua configuração exige a presença cumulativa de

elementos que denotem uma alteração substancial e prejudicial do contrato de trabalho, a saber:

- Exercício habitual de atividades diversas da função contratada: As tarefas adicionais devem ser estranhas e não correlatas à função para a qual o empregado foi originalmente contratado, extrapolando o espectro do *jus variandi* do empregador.
- Incompatibilidade funcional entre as atividades desempenhadas: As novas atribuições devem ser qualitativa ou quantitativamente incompatíveis com a função principal, exigindo maior qualificação, responsabilidade ou esforço, ou pertencendo a um cargo distinto e de maior complexidade.
- Acréscimo relevante de responsabilidades ou complexidade: Deve haver um aumento significativo da carga de trabalho ou da responsabilidade do empregado, que não se enquadre nas expectativas razoáveis da função original.
- Ausência de contraprestação correspondente: A execução das tarefas acumuladas não é acompanhada de um aumento salarial proporcional ou de uma gratificação específica, gerando um desequilíbrio na relação sinalagmática do contrato de trabalho.

A ausência de qualquer desses elementos tende a afastar o reconhecimento judicial do acúmulo de funções, sendo crucial a distinção entre acúmulo e o legítimo exercício da multifuncionalidade, que ocorre quando o empregado desempenha diversas tarefas compatíveis com sua condição pessoal e com a função para a qual foi contratado, sem desequilíbrio contratual.

IV – ENTENDIMENTO CONSOLIDADO NA PRÁTICA JUDICIAL

A análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) demonstra um entendimento consolidado e rigoroso quanto à caracterização do acúmulo de funções. O TST, por meio de suas Turmas e da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), tem reiteradamente decidido que:

- O acúmulo de funções não é presumido, exigindo prova robusta e específica das atividades efetivamente exercidas e da sua incompatibilidade com a função contratada. O ônus da prova recai

sobre o empregado, conforme art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC/2015.

- A mera multifuncionalidade, ou seja, o desempenho de diversas tarefas compatíveis e correlatas à função principal, não caracteriza, por si só, irregularidade. O *jus variandi* do empregador permite a exigência de tarefas que se enquadrem no conteúdo ocupacional do cargo, desde que não haja alteração lesiva do contrato.
- Atividades acessórias ou complementares à função original, mesmo que não expressamente descritas no contrato, integram o conteúdo ocupacional do contrato de trabalho, desde que compatíveis com a condição pessoal do empregado e sem exigir maior qualificação ou responsabilidade.
- A jurisprudência tem se mostrado cautelosa em deferir o adicional por acúmulo de funções, exigindo que as tarefas adicionais sejam de natureza diversa e exijam maior qualificação ou responsabilidade, ou que impliquem em um desequilíbrio contratual evidente, conforme se observa em diversos acórdãos do TST, que diferenciam o acúmulo do desvio de função e da multifuncionalidade:

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que não é devido o acréscimo salarial requerido por uma operadora de caixa de supermercado que alegava também ter exercido atividades de empacotadora e repositora de mercadorias. Segundo a Turma, há a compatibilidade entre essas atividades, o que afasta o direito ao adicional de acúmulo de função (processo nº TST-AIRR-935-54.2014.5.20.0006, DEJT de 06/12/2019).

A ação foi proposta por uma trabalhadora no estado de Sergipe, requerendo, dentre outros, a indenização por acúmulo de funções. O juiz de primeiro grau negou o pedido de acúmulo de funções, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região concedeu a parcela. A empresa recorreu para o TST, que reformou o acórdão regional.

A Corte superior entendeu que a CLT permite que o empregado preste atividades lícitas compatíveis com a natureza de seu cargo, para cumprimento das necessidades do empreendimento, e pontuou que a jurisprudência da Corte é no sentido de que as funções de repositor de mercadoria e de empacotador são compatíveis com a função de caixa de supermercado. Assim, a Turma afastou a indenização por acúmulo de funções.

Nos termos do voto do Ministro Relator, Breno Medeiros, “o parágrafo único do artigo 456 da CLT autoriza ao empregador exigir do

trabalhador qualquer atividade lícita que não for incompatível com a natureza do trabalho pactuado, de modo a adequar a prestação laborativa às necessidades do empreendimento. A jurisprudência do TST tem entendido que a atividade de operador de caixa de mercado é compatível com a de empacotador, como na hipótese dos autos, não se justificando, assim, a percepção de adicional por acúmulo de funções”.

A decisão está em linha com os seguintes julgados:

- *RR-1168-91.2012. 5.05.0021, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 03/06/2016;*
- *ARR-1342-94.2013.5.20.0006, Rel. Min Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Publicação: DEJT de 10/06/2016*
- *RR-1177-59.2013.5.20.0002, Rel. Min Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2017)(Fonte: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/tst-afasta-acumulo-de-funcoes-em-caso-de-compatibilidade-entre-atividades/in>, 15 de março de 2026.)*

V – RISCOS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

A inadequada gestão das atribuições contratuais e a inobservância dos limites do *jus variandi* podem ensejar graves riscos jurídicos e financeiros para as empresas, incluindo:

- **Condenação ao pagamento de diferenças salariais:** Caso o acúmulo seja reconhecido, o empregador poderá ser condenado a pagar um adicional salarial (geralmente um percentual sobre o salário base) retroativo, correspondente à complexidade ou ao volume das tarefas acumuladas.
- **Reflexos em verbas trabalhistas e rescisórias:** As diferenças salariais reconhecidas refletirão sobre todas as demais verbas trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS, aviso prévio, horas extras e adicionais, elevando significativamente o valor da condenação.
- **Reconhecimento de alteração contratual lesiva:** A imposição de tarefas incompatíveis ou excessivas pode ser interpretada como alteração unilateral e lesiva do contrato de trabalho, violando o art. 468 da CLT.
- **Possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho:** Em casos de acúmulo de funções grave e prejudicial, o empregado pode pleitear a rescisão indireta do contrato, equiparando a situação a uma dispensa sem justa causa, com todas as verbas rescisórias correspondentes (art. 483, alínea 'a' ou 'd', da CLT).

- Incremento do passivo trabalhista e contingências financeiras: A recorrência de condenações por acúmulo de funções aumenta o passivo trabalhista da empresa, impactando sua saúde financeira e sua reputação no mercado.

VI – DIRETRIZES DE CONFORMIDADE PARA AS EMPRESAS

Com base na legislação vigente, na doutrina e na prática consolidada dos tribunais, recomenda-se a adoção das seguintes diretrizes para uma gestão eficaz e preventiva do acúmulo de funções:

1. Estruturação contratual e descritiva de cargos:

- Descrever de forma clara, objetiva e detalhada a função, as atribuições principais e secundárias, e os limites de atuação do empregado no contrato de trabalho ou em anexo específico;
- Incluir cláusula de compatibilidade funcional, conforme a interpretação do art. 456, parágrafo único, da CLT, explicitando que o empregado se obriga a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal e com a função contratada.

2. Gestão de cargos e atividades:

- Manter descrições formais de cargos atualizadas e alinhadas com as atividades efetivamente desempenhadas pelos empregados;
- Alinhar as atividades efetivamente desempenhadas com o conteúdo contratual e a descrição do cargo, evitando atribuições que impliquem desvio ou sobreposição incompatível de funções, ou que exijam qualificação superior à do cargo.

3. Formalização de alterações de função:

- Formalizar qualquer modificação substancial de função ou atribuições por meio de aditivo contratual escrito, com o consentimento do empregado;
- Avaliar previamente o impacto funcional, a necessidade de readequação salarial e garantir a ausência de prejuízo ao empregado, nos termos do art. 468 da CLT e do princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF/88).

4. Política interna de multifuncionalidade:

- Estabelecer diretrizes claras sobre o que se entende por atividades acessórias, substituições eventuais e multifuncionalidade dentro da empresa;

- Diferenciar claramente o apoio operacional ocasional ou a execução de tarefas correlatas (permitidos pelo *jus variandi*) do acúmulo permanente de funções que descaracteriza o contrato original.

5. Registro e evidência documental:

- Manter documentação completa e atualizada que comprove a função exercida, o histórico de alterações contratuais, treinamentos, promoções e mudanças de atribuições;
- Esses registros são cruciais para a defesa da empresa em eventual litígio, servindo como prova do cumprimento das obrigações contratuais e legais.

6. Atuação preventiva do jurídico:

- Realizar auditorias periódicas trabalhistas para identificar e corrigir eventuais desvios ou acúmulos de funções;
- Revisar contratos de trabalho, descrições de cargos e práticas internas, com base na legislação e na jurisprudência mais recente;
- Atuar na orientação prévia e contínua das áreas de Recursos Humanos e gestão de pessoas, capacitando-as para a correta aplicação das normas e políticas internas.

VII – CONCLUSÃO

O instituto do acúmulo de funções exige uma análise técnica, contratual e probatória minuciosa. A prevenção do passivo trabalhista decorrente dessa matéria demanda das empresas uma gestão proativa e estratégica, pautada pela coerência entre o que é contratado e o que é efetivamente praticado, pela formalização de quaisquer alterações substanciais e pela gestão estruturada das atribuições de cada cargo.

A atuação jurídica preventiva, com a revisão constante de documentos e práticas, é essencial para garantir a segurança jurídica das relações de trabalho e a estabilidade do ambiente empresarial, minimizando riscos de condenações e passivos indesejados.

VIII – ORIENTAÇÃO FINAL

A Ope Legis Consultoria Jurídica recomenda a adoção imediata de procedimentos internos de revisão contratual e organizacional, com suporte jurídico especializado, como medida de mitigação de riscos e adequação às exigências legais vigentes.

Soares

Dra. Lirian Cavalhero
Ope Legis Consultoria Jurídica



Drª Lirian Sousa Soares Cavalhero

Advogada | 12.099 – OAB/DF

 **61 3964-5600 | 3964-8300**

 **61 3964-5800**

 **lirian@opelegis.com.br**

 **opelegis1**



7