



Acúmulo e desvio de função à luz do equilíbrio contratual e da vedação ao enriquecimento sem causa

06/02/2026

A relação de emprego é, por excelência, um vínculo de caráter sinalagmático. Isso significa que, no contrato de trabalho, há uma dependência recíproca de obrigações: ao empregado compete a prestação de serviços e, ao empregador, a contraprestação pecuniária. Esse binômio trabalho-salário deve guardar necessária equivalência.

É dentro dessa perspectiva de equilíbrio contratual e reciprocidade que devemos analisar o acúmulo e o desvio de função. Embora sejam conceitos distintos, ambos derivam da mesma situação, ou seja, a alteração unilateral e lesiva das condições de trabalho e atividades originalmente pactuadas.

Para compreendermos a questão, é necessário analisar o dispositivo legal frequentemente utilizado como salvaguarda para a exploração de mão de obra sem a devida contrapartida, qual seja, o parágrafo único do artigo 456 da CLT.

Dispõe o referido artigo que:

“ Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

Parágrafo único.

A 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.”

Ocorre que, a leitura descontextualizada desse dispositivo poderia levar à conclusão de que o empregador, detentor do poder de direção, teria o direito de exigir o exercício de qualquer atividade pelo empregado, desde que não fosse física ou moralmente impossível. Contudo, essa interpretação é equivocada.

Spacca

A compatibilidade a que se refere a lei não é um “cheque em branco” capaz de obrigar a execução de qualquer atividade. Isso porque, haverá *desvio de função* quando o empregado é contratado para uma determinada atividade, mas na prática, exerce outra, distinta e, muitas vezes, de maior complexidade ou responsabilidade, sem a correspondente compensação salarial. Já, o *acúmulo de função* se dá quando o trabalhador, mantendo suas atividades originais, passa a executar, de forma concomitante e habitual, outras tarefas que não são inerentes ao seu cargo.

Direito ao plus salarial

Parte da jurisprudência e da doutrina trabalhista, apegando-se a um formalismo excessivo, muitas vezes nega o direito ao adicional por acúmulo ou desvio de função sob o argumento de que não existe, na legislação brasileira, uma regra geral específica que determine esse aumento, salvo para categorias regulamentadas (como a dos radialistas, Lei nº 6.615/79). Neste sentido, destacamos:



“RECURSO ORDINÁRIO. ACÚMULO DE FUNÇÃO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL, CONTRATUAL OU CONVENCIONAL DE PAGAMENTO DE PLUS SALARIAL. DIFERENÇAS INDEVIDAS. Inexiste no ordenamento jurídico trabalhista previsão de contraprestação adicional pelo exercício de várias funções dentro da mesma jornada de trabalho desenvolvida em prol de um único empregador, à exceção do radialista (art. 13, Lei 6.615/78), podendo o empregador exigir do seu empregado, dentro da jornada normal, qualquer atividade lícita que não seja incompatível com a natureza do trabalho pactuado, sem que isso implique em pagamento de adicional ou diferenças salariais. Assim, **ante a inexistência de previsão legal, convencional ou contratual do direito ao recebimento de remuneração adicional em razão do acúmulo de funções, não faz jus a parte autora a qualquer plus salarial.** Recurso da parte autora a que se nega provimento, no particular.” (TRT-9 – ROT: 00001040620245090024, relator.: ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA, data de julgamento: 30/10/2024, 3ª Turma) grifo nosso.

“ACÚMULO E/OU DESVIO DE FUNÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS. Não existindo amparo legal, tampouco previsão em normas coletivas, não há se falar em diferenças salariais sob a alegação de “acúmulo ou desvio de funções.” (TRT-2 – ROT: 10012924220175020255, Relator.: MARIA DE LOURDES ANTONIO, 17ª Turma)

Assim, independentemente de previsão legal, contratual ou convencional específica, entendemos que o acréscimo salarial será devido sempre que houver prova efetiva de que o empregado executa tarefas distintas daquelas para as quais foi contratado. Por outro lado, o

empregador não é obrigado a descrever de forma pormenorizada todas as atividades que serão desempenhadas. Deste modo, se o empregado executar tarefas que decorrem de suas funções, ou que são a elas correlatas, mesmo que não haja sua efetiva descrição, não haverá acúmulo ou desvio.

Porém, a simples ausência de uma legislação específica, de previsão contratual ou convencional que determine o pagamento de acréscimo salarial não impede a efetiva compensação devida ao empregado. E por esse movido, é fundamental a aplicação hermenêutica e sistemática do artigo 460 da CLT.

O referido dispositivo estabelece que:

“Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.”

Ora, a *ratio legis* do artigo 460 da CLT tem como objetivo proteger o trabalhador que durante o contrato de trabalho tem suas atividades ou responsabilidades alteradas ou acrescidas. Afinal, quando um empregado é contratado para a função “A” com o salário “X”, o ajuste de vontades limitou-se àquelas atribuições decorrentes de seu cargo. Se, no curso do contrato, o empregador exigir que ele realize também as funções “B” e/ou “C”, ou ainda, que assuma responsabilidades não previstas contratualmente, o salário deverá corresponder a essas novas incumbências.

Portanto, aplicar o artigo 460 da CLT ao acúmulo e desvio de função é uma medida de justiça, pois o salário pactuado na admissão está vinculado ao feixe de atribuições originais. Havendo alteração qualitativa ou quantitativa, com a exigência de tarefas distintas, de maior complexidade ou não, o trabalhador deverá ser devidamente recompensado, senão vejamos:

“AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DESVIO DE FUNÇÃO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. O art. 456, parágrafo único, da CLT, dispõe que “a 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”. Preceitua o art. 460 da CLT, por sua vez, que “na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante”. 2. No caso, extrai-se do acórdão regional a existência de “confissão do preposto no tocante ao exercício da função de conferencista pelo reclamante”. Assentou o Tribunal Regional, ainda, que “o trabalhador foi contratado para uma função e, no curso do contrato, foi obrigado a exercer outra, por iniciativa unilateral do empregador, sem qualquer contraprestação”. 3. Desse modo, o acolhimento do pleito encontra respaldo nos elementos

de prova dos autos e nos arts. 460, 461 e 468 da CLT. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido.” (TST – Ag-RR: 0011350-96.2019 .5.15.0059, relator: Morgana De Almeida Richa, Data de Julgamento: 10/4/2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 12/04/2024)

“ACÚMULO DE FUNÇÕES DEMONSTRADO. ADICIONAL DEVIDO. São devidas diferenças salariais sempre que o empregador, sem qualquer contraprestação, passar a atribuir ao empregado atividades claramente distintas que se adicionam aos misteres originariamente contratados. O acúmulo de função pode, assim, decorrer do exercício de cargo ou mister mais qualificado, para o qual a empresa (ou mercado) habitualmente atribua um padrão mais elevado de vencimentos. Mas também pode ocorrer de as funções cumuladas serem ‘inferiores’, não inerentes e até mesmo incompatíveis com as do cargo contratado. **Em ambos os casos produz-se desequilíbrio em detrimento do trabalhador, com quebra da feição comutativa, onerosa e o caráter sinalagmático da relação, tornando-se exigível a sobretaxação pecuniária de modo a evitar o rebaixamento funcional e salarial indireto, a desqualificação, a ofensa à dignidade do trabalhador, obstando assim, o enriquecimento ilícito do empregador.** Em qualquer das hipóteses, o acúmulo de funções pode gerar o direito às diferenças salariais, **seja com base em norma coletiva, ou na falta desta, com esteio nos artigos 8º e 460 da CLT.** Postas estas reflexões, temos que no caso vertente o demandante logrou demonstrar, por meio do conjunto probatório produzido, que a despeito de atuar como ‘técnico de radiologia’, realizava atividades pertinentes ao cargo de ‘supervisor técnico’, de forma concomitante, e sem a devida contraprestação. Assim, firmo o convencimento de que, na hipótese em exame, o pedido de reconhecimento de acúmulo de função tem fundamento no exercício de atividades não inerentes ao cargo contratado, razão pela qual faz jus o obreiro às diferenças postuladas. Recurso obreiro provido no particular.” (TRT-2 10017100820195020708 SP, Relator.: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, 4ª Turma – Cadeira 4, Data de Publicação: 15/6/2022) grifos nossos.

“DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO DE FUNÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. O acúmulo de função fica caracterizado quando ocorre manifesto desequilíbrio no caráter sinalagmático do contrato de trabalho, impondo-se ao empregado o exercício de funções adicionais habituais e incompatíveis com as atribuições originárias do cargo exercido. Assim sendo evidenciado nos autos que as atribuições habituais exercidas pelo Reclamante destoavam da natureza de seu cargo, cabe a pretensão de pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de função. Quanto ao percentual do plus salarial, é necessário verificar o nível de especialização ou aumento de esforços por conta da função acumulada, sempre obedecendo aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Recurso conhecido e parcialmente provido.” (TRT-16 – ROT: 00176144320235160001, relator: Solange Cristina Passos de Castro, 1ª Turma – gab. des. Solange Cristina Passos de Castro)

“ACÚMULO DE FUNÇÕES. AMPLIAÇÃO DAS ATIVIDADES CONTRATADAS. ATRIBUIÇÕES DE MAIOR COMPLEXIDADE E RESPONSABILIDADE. ACRÉSCIMO SALARIAL DEVIDO. Evidenciado o desequilíbrio entre as atribuições inicialmente

pactuadas entre empregado e empregador, passando este a exigir, além daquelas, também o exercício de atividades alheias ao contrato, mais complexas e de maior responsabilidade, as quais requeriam outras habilidades do empregado, resulta caracterizado o acúmulo de funções que justifica o pagamento de um acréscimo (“plus”) salarial ao trabalhador. Sentença reformada quanto ao ponto.” (TRT-9 – ROT: 00006637320235090322, Relator.: VALDECIR EDSON FOSSATTI, Data de Julgamento: 28/02/2025, 4ª Turma)

A negativa do pagamento de acréscimo salarial em casos de acúmulo ou desvio configura, inequivocamente, enriquecimento indevido do empregador.

O raciocínio é aritmético e jurídico pois se a empresa precisaria contratar dois empregados para realizar determinadas tarefas, ou um empregado mais qualificado (e mais caro) para exercer uma função complexa, mas opta por sobrecarregar um único trabalhador pagando-lhe o salário original, está lucrando à custa do esforço alheio.

Aceitar tal conduta seria incentivar a superexploração do trabalhador e violar o caráter sinalagmático do contrato.

Como se não bastasse, a interpretação sistemática do Direito do Trabalho conduz à aplicação da razoabilidade e da analogia, como é o caso da hipótese prevista pela Súmula 159 do TST, segundo a qual:

“SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO.

I – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

II – Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.”

Ora, se na substituição provisória é garantido o direito ao recebimento do salário do empregado substituído, nada mais lógico — e jurídico — do que reconhecer que o exercício permanente de funções acumuladas ou desviadas também deve ensejar a devida contraprestação.

Não seria razoável proteger o trabalhador que substitui um colega por 30 dias (garantindo-lhe o pagamento de diferenças salariais), e afastar o direito daquele que executa funções heterogêneas ou exerce cargo de maior complexidade sem o título formal.

Portanto, o acúmulo e o desvio de função não são meras irregularidades administrativas, mas violações da boa-fé objetiva e do equilíbrio econômico do contrato de trabalho.

Então, ainda que não haja legislação específica para todas as categorias ou norma contratual ou coletiva prevendo um adicional para o caso de acúmulo ou desvio de função, o Direito do Trabalho, à luz da Constituição e dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, deve impedir o trabalho gratuito e promover o pagamento de um salário justo. O artigo 460 da CLT, combinado com a vedação ao enriquecimento sem causa e a aplicação da Súmula 159 do TST, fornecem o fundamento básico para que o Judiciário



restabeleça a comutatividade das obrigações com o pagamento de diferenças salariais ou adicionais compatíveis com a realidade fática vivenciada pelo obreiro.

Afinal, se o salário é a medida do trabalho, quando o trabalho ultrapassar o contrato, o salário também deverá ultrapassar o valor contratual.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-fev-06/acumulo-e-desvio-de-funcao-equilibrio-contratual-e-a-vedacao-ao-enriquecimento-sem-causa/>