



Ainda o acúmulo de funções: critérios do Tema Vinculante 128

24/03/2026

A Justiça do Trabalho testemunha o surgimento constante de novas ondas de pedidos em ações judiciais. Ao lado das tradicionais cobranças por horas trabalhadas além do expediente normal, a exigência de acréscimo salarial por um suposto acúmulo de funções assumiu um protagonismo evidente nos últimos anos. Essa tese tem o potencial de elevar os custos de contratação no Brasil de maneira drástica e imprevisível, especialmente porque costuma ser cobrada de forma retroativa após o encerramento do contrato. A dinâmica dessa exigência funciona da seguinte maneira: o trabalhador é contratado para exercer uma função específica, com um salário previamente combinado entre as partes, respeitando os limites legais vigentes.

Dentro dessa função, estabelecem-se as tarefas que a pessoa deverá desempenhar no dia a dia da empresa. O grande foco de conflito surge exatamente no momento de definir os limites dessas tarefas, pois não existe na legislação nacional uma regra rigorosa que determine exatamente o que cada profissional pode ou não fazer, com exceção daquelas profissões que possuem regulamentação específica aprovada pelo Congresso Nacional.

Na tentativa de justificar o pedido de mais dinheiro, tornou-se um hábito frequente utilizar a Classificação Brasileira de Ocupações como uma espécie de manual definitivo de tarefas. Ocorre que este documento, elaborado pelo governo federal, tem uma finalidade puramente administrativa e estatística. O objetivo da Classificação Brasileira de Ocupações é retratar a realidade do mercado para orientar políticas públicas de emprego, sem qualquer poder para criar obrigações legais ou proibir que um trabalhador execute atividades variadas. A atualização constante deste documento busca apenas refletir o dinamismo das profissões, gerando visibilidade e valorização social.

Quando analisamos a descrição de um assistente administrativo nesse documento oficial, notamos que a pessoa executa serviços de apoio em recursos humanos, finanças e logística, além de atender clientes e tratar de documentos variados. Se um empregador contrata esse profissional para atuar inicialmente apenas na área financeira e, meses depois, pede que ele também organize documentos do setor de logística, surge frequentemente a alegação de que houve um acúmulo ilegal de funções. A consequência imediata dessa alegação é o pedido judicial para que o juiz determine um aumento salarial que muitas vezes chega a quarenta por cento sobre a remuneração original.

As situações levadas aos tribunais chegam a desafiar a lógica comum, revelando um potencial ofensivo grave para a segurança da economia nacional. É possível encontrar processos em que um vendedor comercial pediu para receber o salário dobrado sob o argumento de que também atuava como motorista, pelo simples fato de a empresa ter fornecido um carro para que ele pudesse visitar os clientes com mais facilidade. O vendedor queria, na prática, receber um acréscimo financeiro por dirigir para si mesmo. Outro exemplo frequente envolve os trabalhadores domésticos que, contratados inicialmente para atividades de limpeza e

organização do lar, passam a preparar refeições na cozinha e logo exigem na justiça um pagamento adicional por acúmulo.

É fundamental destacar que nestes casos não estamos falando de trabalho além do horário combinado. A jornada diária continua sendo rigorosamente a mesma. O debate gira exclusivamente em torno da tentativa de aumentar o salário com base na alteração das tarefas realizadas dentro do horário de expediente já pago pelo empregador. Essa banalização da tese do acúmulo cria um cenário de total insegurança jurídica, confirmando a percepção de que prever o custo do trabalho no Brasil é uma tarefa quase impossível para quem decide empreender.

O que muita gente não percebeu, foi que o Tribunal Superior do Trabalho fixou critérios para o acúmulo de funções por meio do julgamento do Tema 128 em sistemática de recursos repetitivos. O caso analisado envolvia a rotina dos transportes coletivos, onde um trabalhador contratado como motorista de ônibus urbano exigia um aumento salarial de trinta por cento porque também realizava a cobrança das passagens dos clientes. Na primeira instância, o pedido foi negado sob o entendimento de que a cobrança de tarifas faz parte da rotina natural do transporte de passageiros.

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reformou a decisão, concedendo o aumento ao afirmar que a Classificação Brasileira de Ocupações não listava a tarefa de cobrador para os motoristas e que a atenção dividida no trânsito gerava grande desgaste. A empresa de transportes recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho argumentando que essa decisão regional violava frontalmente o artigo 456 da Consolidação das Leis do Trabalho, regra que determina de forma clara que o trabalhador se obriga a prestar todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Ao julgar o processo TST-RR - 0100221-76.2021.5.01.0074, o Tribunal Pleno da corte superior firmou uma tese de observância obrigatória afirmando que o exercício concomitante da função de cobrador pelo motorista de ônibus urbano não gera direito à percepção de acréscimo salarial. A fundamentação dessa decisão histórica é essencial para compreender os limites do contrato de trabalho. Os ministros explicaram que a relação de emprego permite uma flexibilidade natural, desde que as atividades exigidas sejam lícitas e compatíveis com as capacidades do contratado.

O tribunal observou que a função de motorista exige um nível de escolaridade e qualificação técnica superior ao exigido para a função de cobrador. Portanto, receber o pagamento da passagem não demanda nenhum esforço intelectual ou físico incompatível com as habilidades que o condutor já possui. O ponto mais importante da decisão foi a constatação de que ambas



as tarefas ocorrem simultaneamente, dentro da mesma jornada de trabalho que já é devidamente remunerada pelo salário mensal. O tempo que o trabalhador passa recebendo valores no ponto de ônibus é tempo em que ele não está dirigindo, e todo esse período já foi comprado e pago pelo empregador.

Por outro lado, a partir da análise cuidadosa do artigo 456 em cotejo com o artigo 461, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, torna-se necessário estabelecer critérios rigorosos para avaliar qualquer pedido de acréscimo salarial por mudança de tarefas para não colidir com as regras de isonomia salarial. O primeiro critério indispensável é a identificação exata de qual é a função supostamente acumulada, qual é o salário de mercado dessa função e qual é a origem desse valor referencial.

Essa exigência evita fraudes processuais, pois um trabalhador não pode utilizar a desculpa do acúmulo para passar a ganhar mais do que um colega que exerce apenas a segunda função, o que destruiria a regra igualdade salarial. Se o profissional não preenche os requisitos rigorosos para exigir a equiparação salarial com outro empregado, seria incoerente permitir que ele alcance o mesmo benefício financeiro disfarçando o pedido com o nome de acúmulo de funções. Por exemplo, uma assistente que recebe R\$ 2.000 ao pedir acúmulo de função com um analista que recebe R\$ 2.500, não pode simplesmente aumentar seu próprio salário em 30%, passando a perceber salário superior ao próprio modelo.

O segundo critério de racionalidade envolve a análise do valor financeiro das tarefas. Se a função que o trabalhador diz estar acumulando possui uma remuneração de mercado igual ou inferior àquela que ele já recebe em seu cargo principal, é evidente que não existiu nenhum dano ao seu patrimônio. A alteração das atividades ao longo do dia não gerou prejuízo, pois ele já é remunerado em um patamar superior ao da tarefa adicionada.

Terceiro critério diz respeito à proporcionalidade do tempo dedicado à nova atividade

É totalmente desproporcional exigir um aumento fixo de 30% no salário mensal quando o trabalhador dedica apenas alguns minutos da sua semana para realizar a tarefa secundária. O tempo de dedicação precisa ser medido e avaliado para que não ocorra um enriquecimento sem justificativa por parte do trabalhador em prejuízo da empresa.

A consolidação destes critérios e daqueles retirados da decisão vinculante do Tribunal Superior do Trabalho revela uma constatação muito clara sobre o direito aplicável às relações de emprego no Brasil. Nesse sentido, para a análise do acúmulo de funções, devem ser observadas também as seguintes premissas firmadas pela corte:

1 A ausência de vedação contratual expressa legitima a exigência de tarefas compatíveis com a condição do trabalhador, conforme a legislação de regência aplicável aos contratos de emprego.

2 A atividade secundária executada deve estar enquadrada dentro dos limites de

conhecimento técnico, físico e intelectual que a atividade primária já exige do profissional contratado.

3 Não há acréscimo de responsabilidade capaz de gerar retribuição financeira autônoma quando a atividade suplementar exige um nível de escolaridade igual ou inferior àquele requerido para o cargo principal ocupado.

4 O desenvolvimento das tarefas complementares executadas dentro da mesma jornada de trabalho já se encontra devidamente remunerado pelo salário base mensal estipulado no ato da contratação.

5 A ausência de menção explícita de uma microtarefa no descritivo oficial da Classificação Brasileira de Ocupações não impede o empregador de exigí-la, desde que as funções convirjam para a mesma natureza comercial do negócio e não submetam o prestador a condições degradantes.

A simples modificação de rotinas ou a entrega de novas tarefas que fazem parte da natureza da atividade econômica não cria, de forma automática, o direito a um aumento de salário. O contrato de trabalho possui uma elasticidade natural que permite ao empregador organizar e adaptar o negócio diante de novas tecnologias e mudanças no mercado. Na verdade, a legislação nacional sequer possui um artigo que determine o pagamento de um adicional financeiro genérico por acúmulo de tarefas.

A regra principal estabelece justamente o contrário: na falta de um contrato escrito detalhando cada pequeno movimento do trabalhador, a lei presume que ele aceitou realizar qualquer serviço que não ofenda sua dignidade e que seja compatível com sua capacidade. A exigência de critérios rígidos é o único caminho seguro para nortear os profissionais do direito e garantir que o Judiciário não seja utilizado para criar custos artificiais que prejudicam o desenvolvimento econômico de toda a sociedade.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-mar-24/ainda-o-acumulo-de-funcoes-criterios-do-tema-vinculante-128/>