



## ACÚMULO DE FUNÇÃO: O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

Gerusa Fontanella<sup>1</sup>  
Pedro Zilli Neto<sup>2</sup>  
Diogo Lentz Meller  
Michele Barreto Cataneo  
Marcelo Zuppo Pereira

**Resumo:** O contrato de trabalho é elemento de livre acordo entre empregado e empregador, desde que não fira as normas de proteção ao empregado, sendo nula qualquer estipulação em contrário. O acúmulo de função acontece quando o trabalhador, além de exercer sua função, exerce outras de diferentes cargos, de forma habitual, funções essas, que não foram previstas no contrato de trabalho. Nesse contexto, o presente artigo teve como objetivo pesquisar junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região ações trabalhistas derivadas do acúmulo de função e as decisões proferidas sobre referida matéria. Devido à falta de legislação específica sobre o acúmulo de função, não há regra no direito trabalhista que tutele os direitos da empresa e do trabalhador em face de referido pleito, cabendo ao judiciário analisar, individualmente, eventuais verbas decorrentes de alterações nas funções acumuladas no contrato de trabalho. O método de abordagem utilizado foi o dedutivo, por meio de pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa por meio de documentação indireta e bibliográfica. Assim, este artigo buscou compreender quais critérios têm sido utilizados pelos julgadores para caracterizar o acúmulo de função no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

**Palavras-chave:** Direito Trabalhista. Contrato de Trabalho. Acúmulo de Função. Indenização.

## ACCUMULATION OF FUNCTION: THE JURISPRUDENCE UNDERSTANDING OF THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 12<sup>TH</sup> REGION

**Abstract:** The employment contract is an element of free agreement between employee and employer, since it does not respect the standards of protection to the employee and null any provision to the contrary. The accumulation of function happens, when the worker does more activities than usually have to do in your original function with regularity and that functions had not been established in work contract. The present article has the objective the research with the Regional Labor Court of the 12<sup>th</sup> Region, working lawsuits derived of the accumulate function and the proferid decisions about this matter in question. Due to lack of especific legislation about the accumulate of function, does not rules in labor law that regulates the employee and employer rights in the face of such plea, fitting to the judiciary analyze, individualy, eventuals funds arising

---

<sup>1</sup> Acadêmica. E-mail: gerusafontanella@hotmail.com

<sup>2</sup> Orientador/ Professor do Curso de Direito - Unibave E-mail: zilli@engeplus.com.br





from changes of functions accumulated in the working contract. The approach method utilized was the deductive, across the quantitative research, exploratory, by means of indirect documentation and bibliographic. Thus, this article researches understand what criterions has been utilized by de judges to feature the accumulation of function in the Regional Labor Court of the 12<sup>th</sup> Region.

**Keywords:** Working Rights. Working Contract. Accumulation of Function. Indemnity.

## Introdução

O trabalho é muito mais do que uma necessidade, é ele que promove o sustento e, ao mesmo tempo, faz com que o trabalhador possa se sentir ativo, útil e produtivo perante a sociedade. A questão é que nem sempre as relações trabalhistas são harmoniosas. Entre as dificuldades que um trabalhador pode enfrentar na execução de seu contrato de trabalho está o acúmulo de função (WEIDLICH, 2015).

O acúmulo de função ocorre quando o trabalhador, além de exercer a função para a qual foi contratado, passa a exercer, concomitantemente, outras de diferentes cargos, de forma habitual, sendo que essas novas atividades não haviam sido contratadas. O acúmulo de função possui como característica, a sobrecarga de trabalho e o desempenho de atribuição que não seja primordial à função para a qual foi contratado. Para tanto, é preciso definir se o trabalho realizado configura acúmulo de funções ou de tarefas tão somente.

A competição acirrada entre as empresas na busca do lucro, faz com que o trabalhador passe a executar várias tarefas, a fim de otimizar o uso da mão de obra. Essa otimização tem gerado debates no Judiciário Trabalhista, no sentido de ser reconhecido o acúmulo de função e de ver deferida indenização pecuniária.

Como as decisões dos Tribunais Laborais não estão pacificadas sobre o tema, o presente estudo teve por objetivo verificar como o Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina – TRT12, decide acerca do acúmulo de função.

Neste sentido, buscou-se compreender quais critérios têm sido utilizados pelos julgadores para caracterizar o acúmulo de função.

Quanto aos objetivos específicos, realizou-se pesquisa jurisprudencial no *site* do TRT12, no campo próprio, no período de 01/07/2015 a 30/06/2016, inserindo no buscador o termo 'acúmulo de função', e pesquisar somente na





ementa, verificando no resultado obtido, em quantos processos foram julgados procedentes e improcedentes o pedido de acúmulo de função, quais os fatos envolvidos e o fundamento da decisão.

Para alcançar o objetivo proposto, o estudo teve início com o contrato de trabalho, a partir dos critérios que devem ser utilizados nas cláusulas contratuais, especificando as condições e as tarefas a serem desempenhadas dentro da jornada de trabalho, com o intuito de evitar o acúmulo de função.

O estudo é de grande relevância no meio jurídico, acadêmico, sindical e empresarial, pois aborda tema atual da área trabalhista, contribuindo para esclarecer ao trabalhador qual a interpretação que o TRT12, tem acerca do assunto, colaborando com base nos resultados, para as tomadas de decisão, visando adequar ou não, cada um dentro da sua área, com o intuito de assessorar, reprimir, suprimir práticas que vêm de encontro com os resultados obtidos.

### **O contrato de trabalho**

Martins (2005, p. 116) conceitua contrato de trabalho como:

[...] o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. No conceito é indicado gênero próximo, que é o negócio jurídico, com espécie de ato jurídico. A relação se forma entre empregado e empregador. O que se discute são as condições de trabalho a serem aplicadas à relação entre empregado e empregador.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 442 conceitua contrato individual de trabalho como sendo: “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

O contrato de trabalho é elemento de livre acordo entre empregado e empregador, desde que não fira as normas de proteção ao empregado, sendo nula qualquer estipulação em contrário.

Quando o assunto são as funções e/ou atividades a que o empregado vai se obrigar a executar em virtude do avençado em contrato, não há previsão legal que o proíba de assumir mais de uma função e/ou atividade, dentro de um só contrato de trabalho.





Conforme dispõe o Art. 444 da CLT: “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 às decisões das autoridades competentes”.

### **Cláusulas Contratuais**

Cláusulas contratuais são disposições ou condições que expressam a vontade das partes, formando o corpo do contrato. O contrato de trabalho, assim como os demais contratos jurídicos, nascem, cumprem-se integral ou parcialmente, sofre algumas alterações ao longo do tempo e quase que inevitavelmente, extingue-se.

Segundo o art. 444 da CLT, é possível a plena liberdade de contratação entre as partes, ou seja, os contratantes ficam livres para contratarem o que lhes parecer conveniente, desde que não desrespeitadas as normas legais de proteção ao trabalhador, as normas coletivas e as decisões judiciais.

Para que não haja conflitos nas relações trabalhistas, o contrato de trabalho deve ser minuciosamente elaborado, contendo todos os elementos necessários, evitando assim a má interpretação das partes. Conforme Dallegrave Neto (2008, p. 125):

Quando o empregado celebra o contrato de trabalho acaba de assumir uma obrigação principal, qual seja o compromisso de prestar serviço de forma subordinada (obrigação de meio) de acordo com a boa-fé e com jus variandi do empregador, tal poder patronal de comando encerra limites técnicos, o que vale dizer: dirige a atividade do empregado de acordo com as necessidades de serviço da empresa, vista em sua finalidade social e econômica, sob pena de abuso.

O contrato se justifica e tem validade por presumir que as partes interessadas foram capazes de manifestarem livremente sua vontade e chegar ao consenso sobre seu conteúdo.

Nas relações trabalhistas nem sempre o que dita as cláusulas contratuais é o que prevalece como contratado, pois o que importa ao direito do trabalho é o que ocorreu de fato durante a execução do contrato, isso ocorre em virtude do Princípio da Primazia da Realidade, que visa priorizar a verdade real em face da verdade formal. Segundo Romar (2015, p.49):





O princípio da primazia da realidade, derivado da ideia de proteção, tem por objetivo fazer com que a realidade verificada na relação entre o trabalhador e o empregador prevaleça sobre qualquer documento que disponha em sentido contrário. Assim, em caso de discordância entre a realidade emanada dos fatos e a formalidade dos documentos, deve-se dar preferência à primeira, ou seja, a realidade de fato da execução da relação mantida entre as partes prevalece sobre sua concepção jurídica.

O fundamento do princípio não está somente na necessidade de proteção ao trabalhador, mas também na demonstração de boa-fé, da qual necessariamente decorre a prevalência da verdade. O referido princípio no Direito do Trabalho também tem destaque no art. 9º da CLT, o qual preceitua: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

### **Os conceitos de função e cargo no direito trabalhista**

O direito do trabalho não é preciso quanto ao conceito do que venha a ser função do empregado, sendo que há confusão entre cargo e função.

O cargo é o nome dado à posição que uma pessoa ocupa dentro de uma empresa. Enquanto que função é o conjunto de atividades e atribuições efetivamente exercidas pelo ocupante de um posto de trabalho, com sua especificidade, que estão relacionadas com o cargo, podendo variar em um período de tempo (SOH, 2011).

Delgado (2016, p. 1139) define função como:

[...] o conjunto sistemático de atividades, atribuições e poderes laborativos, integrados entre si, formando um todo unitário no contexto da divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa. Analiticamente, é a função um conjunto de tarefas que se reúnem em um todo unitário, de modo a situar o trabalhador em um posicionamento específico no universo da divisão do trabalho da empresa.

Ainda conforme Delgado (2016), é possível que uma função englobe uma única tarefa, porém essa situação é pouco incomum. No geral, a função engloba um conjunto de tarefas, atribuições, poderes e atos materiais





concretos. Por outro lado, uma mesma tarefa pode comparecer à composição de mais de uma função, sem que necessariamente comprometa a identidade própria e distintiva de cada uma das funções comparadas. Pode-se ter como exemplo, a tarefa de tirar fotocópias, que pode estar presente em distintas funções laborativas.

### **Do desvio de função**

A esfera trabalhista possui dois termos muito utilizados que constituem pleitos em ações trabalhistas: o desvio de função e o acúmulo de função.

O desvio de função é caracterizado pela contratação de um trabalhador para exercer atividades próprias de um cargo e, de forma não esporádica, exerce outras atividades ligadas a um cargo diverso daquele para o qual foi contratado (YGO, 2014).

Para a Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, o desvio de função ocorre quando o empregado contratado para determinadas funções exerce outras de cargo melhor remunerado. Sustenta que o desvio de função exige a existência de quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Em um de seus julgados:

**EMENTA: DIFERENÇAS SALARIAIS POR DESVIO DE FUNÇÃO.** Para a caracterização do desvio de função é necessária a comprovação do exercício de atribuições próprias de outro cargo, conforme previsto em plano de cargos, quadro de carreira da empresa ou regulamento, o que restou comprovado na situação em apreço. Recurso Ordinário da Reclamada desprovido. (TRT4, RO 0000960-46.2013.5.04.0233, 5ª turma, Relatora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, j. 19/11/2015).

A Juíza do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, Jaqueline Maria Menta (BRAS, 2016) explica as diferenças:

O desvio de função caracteriza-se quando o empregado é contratado para exercer uma função, mas o empregador exige que ele cumpra outra, diferentemente o acúmulo de função acontece quando o empregado é contratado para exercer determinada função e o empregador, exige que ele,





desempenhe além da função para o qual foi contratado, mais uma função, que às vezes é uma atividade de cargo diferente.

Em ambos os casos não há lei específica que decida quais os métodos aplicáveis para cada situação. É preciso verificar as circunstâncias e compreender o pedido das partes, tomando como base os julgados já existentes nos tribunais brasileiros.

### **Do acúmulo de função**

Acúmulo de função se configura quando o trabalhador, além de exercer a função pela qual foi contratado, exerce de forma habitual outras de diferentes cargos não previstas contratualmente. Segundo Dallegrave Neto (s.d):

O que caracterizará o desvio ou a dupla função é o desempenho de atividades que não se relacionam com o cargo contratado. A questão não é tão simples quando migrada para a prática das relações de trabalho, vez que em muitos casos o cargo contratado encerra o desempenho de uma atividade principal e outra gama de atividades acessórias que lhe são correlatas e imbricadas. Assim, por exemplo, uma secretária pode também recepcionar clientes ou atender telefonemas sem que isso configure desvio ou dupla função. Contudo, se essa empregada, a qual foi contratada como "secretária" tem como função primordial atender telefones, de forma permanente e intensa, por óbvio que se estará diante de um desvio funcional, devendo receber o salário e os benefícios atinentes à função de telefonista.

Oportuno sobre o assunto é o entendimento de Delgado (2002, p. 1009-1010):

O conceito de função não se confunde com tarefa, sendo esta uma atividade laboral específica, estrita e delimitada, enquanto que aquela consiste na reunião coordenada e integrada de um conjunto de tarefas, incluindo atribuições, poderes e atos materiais concretos, formando um todo unitário. Nessa vereda, uma mesma função pode ser formada por várias tarefas, e nisto nada existe de ilegal.

Se o empregado exerce todas as tarefas inerentes à sua função, nada existe a ser postulado em juízo, pois se trata de uma situação legal. No entanto, se o empregado acumula tarefas diferentes à função para qual foi





contratado, bem como tarefas relativas a outras funções, dessa forma haverá o acúmulo de função.

Para que seja caracterizado o acúmulo de função é preciso que haja disparidade entre a função original e a nova. Pela regra, o empregado contratado deve exercer somente atividades inerentes à função para a qual foi contratado e pela qual é remunerado. No entanto, algumas vezes existem situações em que o trabalhador, no desempenho de suas funções, tem que realizar outras atividades afins ou correlatas.

O caso de uma telefonista, a qual tem como função principal receber e efetuar ligações telefônicas, mas também pode ter como funções correlatas recepcionar pessoas e manter limpa e organizada sua área de trabalho.

Também o caso do zelador de um condomínio, que exerce diversas funções diferentes que se referem ao seu trabalho, como cuidar da portaria, executar reparações hidráulicas e elétricas, limpar a piscina e muitos outros serviços.

Os exemplos anteriormente citados não configuram o acúmulo de função, pois os funcionários desempenham funções que estão diretamente ligadas à função contratada.

Importante destacar, que a caracterização do acúmulo de funções ocorrerá quando as atividades desenvolvidas não tenham nenhuma relação de afinidade com a função contratada, já que, muitas vezes, para o desempenho de uma função, existe a tarefa principal e outras correlatas, que são secundárias. O art. 456 da CLT menciona:

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

§ único - À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o emprego se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Pela regra, na falta de cláusula expressa, o empregado considera-se obrigado a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal. O contrato de trabalho que corresponde à relação de emprego é consensual, mas não solene, independe, para a sua formação, de qualquer formalidade, podendo inclusive formar-se tacitamente.







Martins (2005) entende, por meio da interpretação do Parágrafo Único do art. 456 da CLT, que a falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. Assim, para referido autor, poderia o trabalhador exercer qualquer trabalho, sem que exista a necessidade de adicional por acúmulo de função, exceto nas hipóteses em que exista previsão em lei específica ou na norma coletiva da categoria.

O acúmulo de função deve se dar quando essa situação representar desequilíbrio nas relações entre empregado e empregador, que pode atrapalhar a qualificação do primeiro, trazendo risco à sua saúde. Porém, o acréscimo salarial se dará quando tratar-se de acúmulo de funções exercidas, de cargos totalmente distintos e incompatíveis para qual o empregado foi contratado.

A discussão sobre o tema não é pacífica nos Tribunais Laborais Brasileiro, conforme vê-se baixo:

**Ementa: ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO NA LEI, NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E NO CONTRATO. EXERCÍCIO EVENTUAL DE FUNÇÕES COMPATÍVEIS COM AQUELAS CONTRATADAS.** Já se vão tornando comuns, nas ações trabalhistas, pedidos de remuneração adicional por suposto acúmulo de funções sem que estejam fundamentados em lei, em negociação coletiva ou no contrato individual de trabalho. E diante do fenômeno que se convencionou denominar "ativismo judicial", tais pedidos vêm encontrando eco nas sentenças trabalhistas, criando verdadeiras distorções salariais no mercado de trabalho e novo ponto de conflito ou de fricções nas já conturbadas relações trabalhistas. Ocorre que a situação, se de fato se verifica na prática, e com evidentes prejuízos para o empregado, deve ser solucionada à luz do artigo 483, alínea "a", da antiga CLT, que dispensa tratamento correto à matéria, pois não é concebível que ao empregador seja vedado, dentro de sua jornada contratual do empregado, repassar-lhe tarefas condizentes com sua experiência profissional, conformação física e formação intelectual, e que, evidentemente, não viole direitos de sua personalidade ou contrarie os bons costumes sociais. **CONTRATUAL ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO. CARACTERIZAÇÃO.** Quando o empregado é contratado para exercer cargos com funções previamente definidas, e, posteriormente, passa a ser responsável por um conjunto de tarefas adicionais, ocorre uma situação identificada como acúmulo de funções. Trata-se de uma espécie de alteração qualitativa do contrato de trabalho, que somente terá validade se não causar prejuízo ao empregado, sob pena de violação do





princípio da inalterabilidade contratual lesiva. (TRT-3, RO 01512201011203005 0001512-18.2010.5.03.0112, 1ª turma, Relator João Bosco Pinto Lara, j. 03/03/2011).

Ementa: EMENTA: ACÚMULO DE FUNÇÕES. EXTRAPOLAÇÃO DAS TAREFAS LABORAIS INICIALMENTE CONTRATADAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não é qualquer acúmulo de tarefas que gera direito a uma contraprestação adicional à remuneração pactuada entre as partes, mas apenas aquela que, efetivamente, extrapola as funções para as quais foi contratado o laborista, acarretando, assim, um desequilíbrio no contrato de trabalho. Este é, aliás, o raciocínio contido no parágrafo único do art. 456 da CLT, verbis: “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”. (TRT-MG, RO 16.0000255-04.2012.5.03.0074, Relatora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, j. 21/03/2013).

Devido à falta de legislação específica sobre o acúmulo de função, não há regra no direito trabalhista que tutele os direitos da empresa e do trabalhador em face de referido pleito, cabendo ao judiciário analisar, individualmente, eventuais verbas decorrentes de alterações nas funções acumuladas no contrato de trabalho (CALDEIRA, 2015).

Ademais, considerando que as decisões decorrem de posicionamentos diferentes para cada função, analisando-se cada caso, é necessário uma organização do trabalho por parte dos empregadores, determinando em cada cargo as funções praticadas, evitando assim demandas judiciais, cabendo esse papel ao contrato de trabalho.

A jurisprudência vem admitindo o direito à diferença salarial quando há desvio para função hierarquicamente superior, com aumento de responsabilidades (como, por exemplo, o professor que passa a exercer as funções de coordenador de curso, mas continua recebendo o salário de docente).

### **Indenização por acúmulo de função**

Sob a alegação de desempenhar diferentes funções dentro da mesma organização, pelas quais não foi contratado, caracterizando acúmulo de função, o que em tese, lhe dá direito à indenização, os trabalhadores estão formulando via judiciário, pedidos visando esse reconhecimento e, conseqüentemente, a devida indenização.





O único dispositivo que prevê o pagamento de adicional por acúmulo de função é o art. 13 da Lei nº 6.615/1978, o qual menciona:

Art 13 - Na hipótese de exercício de funções acumuladas dentro de um mesmo setor em que se desdobram as atividades mencionadas no art. 4º, será assegurado ao Radialista um adicional mínimo de:

I - 40% (quarenta por cento), pela função acumulada, tomando-se por base a função melhor remunerada, nas emissoras de potência igual ou superior a 10 (dez) quilowatts e, nas empresas equiparadas segundo o parágrafo único do art. 3º;

II - 20% (vinte por cento), pela função acumulada, tomando-se por base a função melhor remunerada, nas emissoras de potência inferior a 10 (dez) quilowatts e, superior a 1 (um) quilowatt;

III - 10% (dez por cento), pela função acumulada, tomando-se por base a função melhor remunerada, nas emissoras de potência igual ou inferior a 1 (um) quilowatt.

Entretanto, essa lei trata da categoria específica de radialistas, dessa forma, o entendimento de Martins (2013), é que não se pode aplicar referida lei a outras categorias profissionais se utilizando da analogia.

O problema está quando o empregado não pertence à categoria dos radialistas, e não tem nada previsto em sua categoria profissional, mas exerce várias funções em seu trabalho.

### **Entendimento na doutrina e na jurisprudência**

Devido à inexistência de legislação específica sobre acúmulo de função, não há uma regra que tutele os direitos dos trabalhadores e da empresa em face do referido pleito. Segundo Cairo Junior (2014), o acúmulo de função, apesar de ilegal, não pode deixar de ser deferido ao trabalhador que o postula, em função da inexistência de previsão no ordenamento jurídico para tanto, salvo no que tange aos radialistas, regido pela Lei nº 6.615/78. No mesmo sentido, segue a citação jurisprudencial:

ACÚMULO DE FUNÇÕES. INEXISTÊNCIA DE NORMA LEGAL, REGULAMENTAR, COLETIVA OU CONTRATUAL. IMPOSSIBILIDADE DE ARBITRAMENTO DE ACRÉSCIMO SALARIAL. Não havendo previsão legal, normativa, contratual ou regulamentar, não há falar-se em arbitramento de acréscimo salarial decorrente de acúmulo de funções. (Processo 00279-2005-026-05-00-0 RO, ac. nº 015733/2007, Relatora





Desembargadora DALILA ANDRADE, 2ª. TURMA, DJ 26/06/2007.)  
ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO. INDEVIDO. Inexiste qualquer invocação a fundamento jurídico ou norma coletiva a amparar o pedido de pagamento de adicional por acúmulo de funções, sendo certo que a legislação trabalhista não assegura a percepção do citado adicional. Ao contrário, interpretação lógica, teleológica e sistemática dos dispositivos consolidados é no sentido de que o empregado obrigou-se a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal, estando as diversas tarefas realizadas em uma mesma jornada remuneradas pelo salário ajustado (arts. 444 e 456, § único da CLT). Apelo do reclamante que se nega provimento, no particular. (Processo: RO 00033368420125020042 SP, Relatora Desembargadora Lilian Gonçalves, 18ª Turma, DJ 29/07/2015.)

Conforme já citado anteriormente, o art. 456 da CLT, também é contrário à indenização do trabalhador que labora em flagrante acúmulo de função. Convém recorrer às observações de Delgado (2009, p. 935-937):

O simples exercício de algumas tarefas componentes de uma outra função não traduz, automaticamente, a ocorrência de uma efetiva alteração funcional no tocante ao empregado. É preciso que haja uma concentração significativa do conjunto de tarefas integrantes da enfocada função para que se configure a alteração funcional objetivada.

Com efeito, o simples exercício de algumas tarefas relacionadas à outra função, não indicam a efetiva alteração funcional para o empregado.

### **O entendimento Jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região de Santa Catarina – TRT12**

Para Diniz (1995), [...] jurisprudência é o conjunto de decisões uniformes e constantes dos tribunais, resultante da aplicação de normas a casos semelhantes, constituindo uma norma geral aplicável a todas as hipóteses similares e idênticas. É o conjunto de normas emanadas dos juízes em sua atividade jurisdicional.

Ainda de acordo com Diniz (1995, p. 270), a súmula resume uma tendência sobre determinada matéria:





A súmula, enunciado que resume uma tendência sobre determinada matéria, decidida contínua e reiteradamente pelo tribunal, constitui uma forma de expressão jurídica, por dar certeza a certa maneira de decidir, além disso, o Supremo Tribunal Federal admite que a invariável seqüência dos julgamentos torna-se como que o suplemento da própria legislação.

Mesmo sem ter lei específica para dirimir casos que chegam ao judiciário, a Jurisprudência está fazendo sua parte como fonte do direito.

Este artigo tem como principal objetivo a pesquisa jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região de Santa Catarina, para ter a noção de como vem decidindo as demandas com pedido de acúmulo de função.

Na pesquisa, encontrou-se que o TRT Catarinense editou em 02/12/2013 a Súmula nº 51, cujo teor é: “ACÚMULO DE FUNÇÕES. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não havendo incompatibilidade com a condição pessoal ou abuso quantitativo, a atribuição de novas tarefas ao trabalhador na mesma jornada não configura acúmulo de funções remunerável.”

Apesar de que há edição da súmula, em tese, pacifica o entendimento do tribunal acerca do tema, mas não vincula o julgador na tomada de decisão, e o direito como ciência humana, está sempre em constante mutação, podendo com a evolução dos julgados, o tribunal parar de aplicar referida súmula.

Partindo dessa premissa e para riqueza do estudo, fez-se necessário efetuar a pesquisa jurisprudencial para averiguar se o TRT12 está ou não aplicando o contido na Súmula 51.

Para tanto, a pesquisa foi realizada no *site* do TRT12, no endereço [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br), no ícone jurisprudência e foi selecionado para a pesquisa o período de 01/07/2015 a 30/06/2016, com o termo ‘acúmulo de função’ e como resultado a pesquisa mostrou 37 (trinta e sete) julgados.

Dos 37 (trinta e sete) julgados, 33 (trinta e três) negaram ao trabalhador o pedido de acúmulo de função, ou seja, 89,19% (oitenta e nove vírgula dezenove por cento) e apenas 10,81% (dez vírgula oitenta e um por cento) portanto 04 (quatro) julgados foram procedentes para o acúmulo de função. Diante da quantidade de processos, foram analisados alguns, que na amostra revelam semelhanças com os demais.





O processo nº 0001181-31.2014.5.12.0052 da cidade de Timbó (SC) e o processo nº 0000602-67.2014.5.12.0025 de Xanxerê (SC), apresentam decisões referente a pedidos de motoristas de ônibus que alegam acumularem a função de motorista e cobrador, aplicando o contido na Súmula 51 do TRT12.

Em sede de defesa, as empresas alegaram que não há acúmulo de função, visto que no PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais<sup>3</sup> da empresa e/ou a Convenção Coletiva de Trabalho<sup>4</sup>, consta a descrição das tarefas do motorista de ônibus, sendo que uma delas é a de cobrador.

O TRT12, quando do julgamento do Recurso Ordinário<sup>5</sup>, julgou improcedente o pedido, em função de que o PPRA da empresa havia na descrição das funções de motorista a incumbência de cobrador, ou seja, quando foi contratado, já sabia que deveria ser motorista e cobrador.

A seguir, segue a ementa do julgado nº 0001181-31.2014.5.12.0052, cujo relator foi o Eminentíssimo Desembargador Nivaldo Stankiewicz:

ACÚMULO DE FUNÇÃO. NÃO-CONFIGURAÇÃO. Não faz jus o autor às diferenças salariais pleiteadas em razão do acúmulo das funções de motorista e de cobrador quando há previsão da execução desse procedimento pelo motorista (atribuições do motorista descritas no PPRA da empresa). Sendo comum que motoristas realizem esse procedimento em algumas linhas urbanas, sem qualquer incompatibilidade, pois a cobrança é feita com o ônibus parado, geralmente, no embarque dos passageiros.

A problemática de acúmulo de função de motorista e cobrador, concomitantemente, e o seu devido reparo pecuniário, não é pacífica nos Tribunais Pátrios. A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, da 1ª Região (TRT/RJ) em situação semelhante manteve a condenação imposta pelo Juízo de Primeiro Grau à uma empresa de Transporte Urbano, ao pagamento a um

---

<sup>3</sup> Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) estabelecido pela Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, do Ministério do Trabalho, por meio da Norma Regulamentadora NR 9, Portaria 3214/78.

<sup>4</sup>Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943.

<sup>5</sup>Recurso Ordinário é o meio impugnativo livre que serve para atacar decisões judiciais heterogêneas, acórdãos denegatórios de writs constitucionais e sentenças proferidas nas causas constitucionais, bem como decisões interlocutórias originárias dessas causas, cujo julgamento compete ao STF ou ao STJ. Araken de Assis. Manual dos Recursos. 4. ed., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 696.





ex-empregado, de um acréscimo salarial de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário de motorista de ônibus em razão do acúmulo com a função de cobrador.

O colegiado, por unanimidade, acompanhou o voto da relatora do acórdão, desembargadora Claudia Regina Vianna Marques Barroso, considerando que as funções exercidas de forma concomitante não eram compatíveis e que não havia autorização para o acúmulo na norma coletiva. Apesar de a desembargadora mencionar que não havia previsão na convenção coletiva, a dupla função fere o art. 28, do Código de Trânsito Brasileiro, segundo o qual:

O condutor deverá, a todo momento, ter domínio de seu veículo, dirigindo-o com atenção e cuidados indispensáveis à segurança do trânsito. Não pode o empregado que dirige em uma grande cidade ser capaz de, ao mesmo tempo, fazer a cobrança de passagens e, ainda, efetuar cálculos e dar o troco, sem colocar em risco a vida dos passageiros. O exercício da função de cobrador, por um motorista de ônibus, sem dúvida desvia a atenção para a atividade principal, a condução do veículo, além de abalar a segurança do trânsito e colocar em risco a coletividade.

Nos processos nº 0004528-06.2013.5.12.0053, de Criciúma (SC), nº 0001038-69.2014.5.12.0043, de Imbituba (SC), nº 0002254-43.2014.5.12.0018, de Blumenau (SC), nº 0000853-98.2014.5.12.0053 de Criciúma (SC) e processo nº 0003141-78.2015.5.12.0022, de Itajaí (SC), os reclamantes alegaram, respectivamente, desempenhar a função de desenhista, eletricitista, auxiliar administrativo, coordenador de transporte e serviços gerais e acumularem também a função de motorista, pois para a realização das atividades laborais antes descritas, necessitavam se locomover com o veículo da empresa, sendo eles o motorista, portanto, desempenhavam dupla função.

Nos casos relatados, o TRT12, decidiu que quando não há abuso quantitativo, as atribuições exercidas estejam na mesma jornada de trabalho e são executadas de forma eventual, não configuram acúmulo de função, citando a ementa do processo nº 0001038-69.2014.5.12.0043, da lavra do Desembargador Roberto L. Guglielmetto:

**Ementa: ACÚMULO DE FUNÇÕES. NÃO CONFIGURAÇÃO. O exercício de outras funções compatíveis com a condição**





pessoal do empregado, dentro da mesma jornada e para o mesmo empregador, não configura o acúmulo de função apto a gerar direito à percepção de adicional salarial. Aplicação do disposto no art. 456, parágrafo único, da CLT e do consubstanciado na Súmula nº 51 deste Regional.

No caso dos processos nº 000981-60.2014.5.12.0040, de Blumenau (SC) e processo nº 0004445-92.2013.5.12.0019, de Jaraguá do Sul (SC), os reclamantes alegaram que foram contratados para exercerem a função de motorista, e no decorrer da execução do contrato de trabalho, acumularam a função de supervisor no primeiro e de ajudante de carga e descarga no segundo.

Na fundamentação, o TRT12, julgou improcedentes os pedidos dos reclamantes, em função de que o desempenho das duas funções e/ou atribuições não acarretavam qualquer prejuízo, aumento de esforço ou maior responsabilidade do funcionário, citando a ementa do processo nº 0004445-92.2013.5.12.0019, exarado pelo Desembargador José Ernesto Manzi:

Ementa: ACÚMULO DE FUNÇÃO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 51 DO TRT DA 12ª REGIÃO. De conformidade com o entendimento da Súmula n. 51 deste Tribunal, não caracteriza acúmulo de funções remunerável as atribuições de novas tarefas quando não é majorada a jornada e não se constata incompatibilidade com a condição pessoal do trabalhador ou abuso quantitativo.

Os processos nº 0002860-94.2013.5.12.0054, de São José (SC), processo nº 0000456-26.2014.5.12.0025, de Xanxerê (SC), processo nº 0000512-95.2014.5.12.0013, de Caçador (SC), processo nº 0004473-60.2014.5.12.0040, de Balneário Camboriú (SC), processo nº 0002890-40.2013.5.12.0019, de Jaraguá do Sul (SC), processo nº 0000139-85.2015.5.12.0027, de Criciúma (SC), processo nº 0000392-12.2015.5.12.0015, de São Miguel do Oeste (SC) e processo nº 0002906-91.2013.5.12.0019, de Jaraguá do Sul (SC), apresentam decisão referente a pedidos de vendedores ou balconistas, que no decorrer do trabalho alegaram desempenhar funções como supervisor de vendas, auxiliar de limpeza, descarregador de caminhões, analista de crédito, repositor e *telemarketing*.







Nos casos supracitados, as decisões do TRT12 foram improcedentes, pois o exercício de algumas tarefas inerentes a funções diversas daquela para a qual foi feita a contratação, mas com ela compatíveis, não caracteriza, por si, motivo suficiente para que seja reconhecido o acúmulo postulado, citando a ementa do processo nº 0000139-85.2015.5.12.0027, cujo relator foi o Eminentíssimo Desembargador Roberto L. Guglielmetto, da 2ª vara de Criciúma (SC):

Ementa: ACÚMULO DE FUNÇÕES. NÃO CONFIGURAÇÃO. O exercício de outras tarefas compatíveis com a condição pessoal do empregado, dentro da mesma jornada e para o mesmo empregador, não configura o acúmulo de função apto a gerar direito à percepção de adicional salarial. Aplicação do art. 456, parágrafo único, da CLT e da Súmula nº 51 deste Regional.

No processo nº 0001836-56.2014.5.12.0003, de Criciúma (SC), o reclamante alegava ter sido contratado como operador de carga e descarga, acumulando a função de operador de empilhadeira. No processo nº 0003812-89.2014.5.12.0005, de Itajaí (SC) a situação é contrária, o reclamante foi contratado como operador de empilhadeira, alegando ter acumulado atividades de carga e descarga.

Em ambos os casos, o entendimento do TRT12 é de que as atribuições não são incompatíveis com a condição pessoal do reclamante e não se afastam da natureza da função para a qual foi contratado, pois estão dentro da mesma jornada e para o mesmo empregador, não sendo devido nenhum acréscimo salarial por esse motivo.

Nos processos nº 0000032-05.2014.5.12.0018, de Blumenau (SC), processo nº 0003643-16.2013.5.12.0045, de Balneário Camboriú (SC), processo nº 0004611-35.2014.5.12.0005, de Itajaí (SC), processo nº 0003142-77.2012.5.12.0019, de Jaraguá do Sul (SC), processo nº 0002718-06.2014.5.12.0006, de Tubarão (SC), processo nº 0001877-73.2013.5.12.0029, de Lages (SC), processo nº 0000981-60.2014.5.12.0040, de Balneário Camboriú (SC), processo nº 0000373-16.2014.5.12.0023, de Araranguá (SC), processo nº 0003141-59.2013.5.12.0051, de Blumenau (SC), processo nº 0001885-28.2014.5.12.0025 de Xanxerê (SC), processo nº 0001180-81.2014.5.12.0008 de Concórdia (SC), processo nº 0001610-





95.2012.5.12.0010, de Brusque (SC), processo nº 0006587-72.2014.5.12.0039, de Blumenau (SC) e processo nº 0001201-63.2015.5.12.0027, de Criciúma (SC), as decisões foram unânimes, no sentido de que não houve caracterização do acúmulo de função e muito menos a implicação do pagamento de *plus* salarial.

A fundamentação das decisões do TRT12 referidas tem como base principal, o Art. 456 da CLT e a Súmula n. 51 do referido Tribunal, no sentido de que para que seja configurado o acúmulo de função é necessária a demonstração inequívoca da existência de funções bem definidas, com a descrição de quais atividades cada uma deve proceder. O fato de o trabalhador desempenhar outras atividades durante a respectiva jornada de trabalho não lhe dá o direito de receber por possíveis acúmulos de funções.

Segundo os Desembargadores, não configura acúmulo de função, tarefas desempenhadas eventualmente, exercidas no mesmo horário e que não exijam esforço extraordinário. Ademais, não há vedação legal quanto à fixação de um único salário para remunerar todas as atividades executadas durante a jornada laboral do empregado.

Para o Desembargador Roberto Basilone Leite, o deferimento judicial da vantagem trabalhista em favor do empregado depende do que esteja previsto em lei, norma convencional, regulamentar ou contratual.

Da pesquisa realizada, somente em 04 (quatro) processos, os trabalhadores tiveram seus pedidos de acúmulo de função procedentes, os quais serão tecidos breves comentários sobre os julgados.

O processo nº 0004626-12.2013.5.12.0046, de Jaraguá do Sul (SC) apresenta decisão favorável ao reclamante, que exercia a função de vigilante, mas foi obrigado a montar catálogos na guarita dos fundos da empresa no mesmo horário.

Para o Desembargador Roberto L. Guglielmetto é nítido o acúmulo de função, porquanto o reclamante montava catálogos – tarefa totalmente estranha à função contratada. Assim, entende não ser o caso da Súmula 51 do TRT12, porquanto configurado o abuso quantitativo de tarefas estranhas na mesma jornada. Sendo assim, condenou à reclamada ao pagamento de 1/3 (um terço) do salário do reclamante. Segue a ementa do julgado:





Ementa: ACÚMULO DE FUNÇÃO. CONFIGURAÇÃO. Comprovado o exercício de tarefa estranha à função contratada, configura-se o acúmulo de função fazendo o trabalhador jus a um *plus* salarial. Inaplicável a Súmula 51 deste Regional quando caracterizado o abuso quantitativo de tarefas estranhas na mesma jornada.

No processo nº 0002157-16.2014.5.12.0027, oriundo de Lauro Muller (SC), a reclamante alegou que fora contratada para desempenhar a função de servente, mas acumulava a função de cozinheira. A reclamada fundamenta que, apesar da reclamante ter sido contratada para o cargo de servente, as funções desempenhadas por ela, de limpeza, manutenção e de copa, guardam total correspondência entre si.

O Desembargador Jorge Luiz Volpato entendeu que diante do *jus variandi* e do poder de organizar a prestação laboral, nada impede que o empregador, respeitando a ética, os bons costumes e a capacidade do trabalhador, demande desse, atividades diversas das normalmente exercidas. Porém, para ele o exercício da função de cozinheira é incompatível com a função de servente. Se a função de servente engloba a função de cozinheira/merendeira, não há razão para que exista a previsão de concurso público para os dois cargos. Desse modo, não há que se falar em aplicação da Súmula nº 51 do TRT12, também é inaplicável o disposto no art. 456 da CLT, deferindo o pedido de acúmulo de função. Entende que a reclamante faz *jus* ao pagamento do *plus* salarial pretendido.

No processo nº 0001033-70.2015.5.12.0024 de São Bento do Sul (SC), a reclamante fora contratada para a função de telefonista na recepção da empresa, competindo-lhe atender visitantes. Após uma reforma de tarefas da empresa, em que o porteiro que trabalhava na portaria foi dispensado, a reclamante, passou a exercer, de forma cumulada, as funções de portaria e de telefonista/recepcionista.

Segundo a Desembargadora Águeda Maria L. Pereira é evidente que houve alteração do pactuado e abuso quantitativo de tarefas, as quais foram atribuídas. Sendo o contrato de trabalho sinalagmático<sup>6</sup>, pressupondo

---

<sup>6</sup>De origem da palavra grega "synnalagmatikos", significa uma relação de obrigação contraída entre duas partes de comum acordo de vontades. Cada parte condiciona a sua prestação a contraprestação da outra. Grande Enciclopédia Larousse Cultural, Nova Cultural, 1998.





prestação e contraprestação entre empregado e empregador, o acúmulo de funções provoca um desequilíbrio na relação de emprego, já que altera qualitativa e quantitativamente o trabalho exigido. Para a Desembargadora, verificado o confronto com a legislação trabalhista e levando-se em conta a impossibilidade de 'devolver' a força de trabalho despendida pelo empregado, impõe-se o pagamento da diferença correspondente à função cumulada no percentual de 15% (quinze por cento), observando aos princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da vedação ao enriquecimento sem causa. Segue ementa da decisão exarada pela Desembargadora:

**Ementa: ACÚMULO DE FUNÇÕES. ADICIONAL. CORRESPONDÊNCIA COM O SERVIÇO PRESTADO.** Evidenciado nos autos o acréscimo significativo de atribuições diversas da contratada, decorrente da demissão de outros empregados e subsequente extinção de postos de trabalhos, tem o reclamante direito ao pagamento de adicional por acúmulo de função, por força do disposto nos arts. 5º e 457, caput, da CLT, porque a contraprestação do trabalho no contexto da empresa deve guardar correspondência e proporcionalidade com os serviços prestados.

O último processo procedente é o de nº 000172-23.2015.5.12.0012, de Joaçaba (SC). O reclamante alegou ter sido admitido como radialista - operador de câmera, exercendo, cumulativamente, o ofício de iluminador, percebendo adicional de acúmulo de função. Sustentou que, além das atividades desempenhadas, também realizava as funções de motorista e de editor, sem receber a devida contraprestação salarial correspondente. A função de radialista possui lei específica.

A seguir, segue a ementa do julgado, sendo a relatora a Eminente Desembargadora Ligia M. Teixeira:

**Ementa: RADIALISTA. ART. 13 DA LEI nº6.615/78. ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO. CABIMENTO.** Nos termos do artigo 13 da Lei 6.615/78, é devido adicional por acúmulo quando o trabalhador radialista exercer, dentro de um mesmo setor, mais de uma atribuição, consoante descrição constante do Quadro Anexo ao Decreto Regulamentar 84.134/79. Todavia, é devido apenas um adicional em face de tal acúmulo, o qual não incide sobre cada uma das atribuições





desempenhadas cumulativamente, conforme se extrai da dicção do aludido preceptivo, segundo o qual, tomar-se-á por base "a função melhor remunerada".

Nesse caso, é direito do trabalhador receber o adicional pelo acúmulo de função, porém enseja convicção de que a base de cálculo do referido adicional é apenas uma das diversas funções acumuladas. Logo, independentemente de o autor ter acumulado mais de duas atribuições no setor para o qual foi contratado, é devido apenas um adicional, na razão de 40% do salário base. Portanto, não há que se falar em múltiplos adicionais para cada atribuição exercida. A prestação de diversas funções pelo autor enseja apenas o pagamento de uma gratificação, já quitada pela reclamada.

### **Procedimentos metodológicos**

Os procedimentos metodológicos adotados para a condução da presente pesquisa classificaram-se em pesquisa qualitativa, exploratória, por meio de documentação indireta bibliográfica e documental.

Utilizou-se a pesquisa qualitativa com caráter exploratório, procurando entender e interpretar como o Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina – TRT12 vem se manifestando acerca do tema acúmulo de função.

A pesquisa qualitativa permite um melhor enfrentamento do objeto em análise, tendo em vista que essa pesquisa:

Não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados, envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo. (GODOY, 1995, p.58).

Por sua vez, a pesquisa exploratória também foi utilizada, pois foram feitos levantamentos bibliográficos e análise de exemplos que estimularam a compreensão do tema em consonância com outras fontes, sendo que esse tipo de pesquisa “consiste em explorar o tema, buscando criar familiaridade em relação a um fato ou fenômeno, geralmente feita através de um levantamento bibliográfico”. (SOUZA, 2007, p. 38)





Por fim, foi explorada a pesquisa bibliográfica, por meio de consulta em livros, para analisar entendimento doutrinário sobre o assunto abordado, bem como a pesquisa documental, em que foram consultados processos judiciais, em que se fez análise dos casos concretos sobre o acúmulo de função.

### Considerações finais

Por meio do estudo realizado nas decisões do Tribunal Regional da 12ª Região de Santa Catarina chegou-se à conclusão de que o simples desvio funcional do empregado não caracteriza o acúmulo de função e nem gera direito ao *plus* salarial.

A maioria das decisões dos julgadores, que negaram o acúmulo de função, foram tomadas com base na Súmula 51 do TRT12 e no art. 456 da CLT, e tem os seguintes argumentos:

- a) Atividades realizadas dentro do horário de trabalho;
- b) Atividades desempenhadas que sejam hierarquicamente inferiores à qual era remunerado;
- c) Atividades desempenhadas de forma eventual, dentro da jornada de trabalho;
- d) Falta de cláusula expressa em sentido oposto não tipifica acúmulo de função;
- e) Atribuições que não acarretam qualquer prejuízo, aumento de esforço ou maior responsabilidade;
- f) Serviços compatíveis com a condição pessoal, inerentes ao cargo ocupado e que não geram abuso quantitativo não configuram acúmulo de função;
- g) E por fim, a mais importante de todas, cabe ao reclamante o ônus da prova.

A CLT e o Código de Processo Civil determinam que cada parte deve provar o que alega em juízo, salvo raras exceções sobre a inversão do ônus da prova. Diante dessa premissa, cabe ao reclamante o ônus da prova sobre o acúmulo de função, sendo assim, terá que comprovar que os serviços que passou a exercer não são próprios da atividade para a qual foi contratado.





Portanto, é preciso avaliar caso a caso, e levar em conta requisitos como a periodicidade das tarefas realizadas, uma vez que não basta ter exercido uma função diferente, apenas por um ou dois dias por exemplo.

Em qualquer caso, o trabalhador deve provar a ilegalidade. Para evitar dúvidas ou mesmo se proteger de problemas futuros, é importante que o trabalhador guarde a descrição das funções que vai desempenhar na empresa. E sempre lembrar que toda alteração no contrato de trabalho deve ter a concordância de ambas as partes, trabalhador e empregador.

No estudo realizado, verificou-se que o TRT12 já pacificou o tema, sendo que 89,19% (oitenta e nove vírgula dezenove por cento) dos julgados pesquisados indeferiram o acúmulo de função, restando procedente apenas 10,81% (dez vírgula oitenta e um por cento).

## Referências

ASSIS, A. de. **Manual dos Recursos**. 4. ed., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

BRAS, Ailim. **Quais as diferenças entre acúmulo e desvio de função**. Rádio TST. SECOM Secretaria de Comunicação Social. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/radio-outras-noticias/-/asset\\_publisher/0H7n/content/reportagem-especial-quais-as-diferencas-entre-acumulo-e-desvio-de-funcao?redirect=http://www.tst.jus.br/radio-outras-noticias%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_0H7n%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-2%26p\\_p\\_col\\_pos%3D1%26p\\_p\\_col\\_count%3D3](http://www.tst.jus.br/radio-outras-noticias/-/asset_publisher/0H7n/content/reportagem-especial-quais-as-diferencas-entre-acumulo-e-desvio-de-funcao?redirect=http://www.tst.jus.br/radio-outras-noticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_0H7n%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D3)> Acesso em: 11 ago. 2016.

CAIRO JUNIOR, J. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

CALDEIRA, Ronan Leal. **Controvérsias na jurisprudência a respeito das diferenças salariais pelo acúmulo de função**. 2015. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI225415,51045-Controversias+na+jurisprudencia+a+respeito+das+diferencas+salariais>>. Acesso em 26 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto-Lei N. 5.452, de 1º de maio de 1943.

DALLEGRAVE NETO, J. A. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.





DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Indenização por acúmulo ou desvio funcional.** Disponível em:

<[http://www.calvo.pro.br/default.asp?site\\_Acao=MostraPagina&Paginald=2&mPalestra\\_acao=mostraPalestra&pa\\_id=257](http://www.calvo.pro.br/default.asp?site_Acao=MostraPagina&Paginald=2&mPalestra_acao=mostraPalestra&pa_id=257)> Acesso em: 25 abr. 2016.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DINIZ, M. H. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *In: Revista de Administração de Empresas.* São Paulo, v.35, n.2, p. 58, abril, 1995.

GRANDE Enciclopédia Larousse Cultural. São Paulo: Nova Cultural, 1998.

\_\_\_\_\_. **Lei N. 6.615, de 16 de dezembro de 1978.** Brasília, DF, Senado Federal: 1978.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_. **Adicional de acúmulo de função.** 2013. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/adicional-de-acumulo-de-funcao/12163>> Acesso em: 19 set. 2016.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora NR 9.** Portaria 3214/78. Ministério do Trabalho. 1978.

ROMAR, C. T. M. **Direito do trabalho esquematizado.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SOH. Ribeiro Antônio. **Cargo e função. Qual a diferença?** 2011. Disponível em: < <http://blog.opovo.com.br/correiotrabalhista/cargo-e-funcao-qual-a-diferenca>>. Acesso em: 15 mai. 2016.

SOUZA, A. C. de. **TCC: Métodos e Técnicas,** Francisco Fialho e Nilo Otani-Florianópolis: Visual Books, 2007.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. **Processo 00279-2005-026-05-00-0 RO, ac. nº 015733/2007.** Relatora Desembargadora Dalila Andrade. Julgado em 26-06-2007. Disponível em: <[www.trt5.jus.br](http://www.trt5.jus.br)>. Acesso em: 10 jun. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. **RO nº 01512201011203005 0001512-18.2010.5.03.0112.** Relator Desembargador João Bosco Pinto Lara. Julgado em 03-03-2011. Disponível em: <[www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br)>. Acesso em: 10 jun. 2016.







\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. **RO nº 16.0000255-04.2012.5.03.0074**. Relatora Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. Julgado em 21-03-2013. Disponível em: <[www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br)>. Acesso em: 10 jun. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0004528-06.2013.5.12.0053**. Relator Desembargador Nelson Hamilton Leiria. Julgado em 01-07-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0000602-67.2014.5.12.0025**. Relator Desembargador José Ernesto Manzi. Julgado em 09-07-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0002860-94.2013.5.12.0054**. Relatora Desembargadora Águeda Maria L. Pereira. Julgado em 15-07-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0000032-05.2014.5.12.0018**. Relatora Desembargadora Gisele P. Alexandrino. Julgado em 22-07-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0003643-16.2013.5.12.0045**. Relator Desembargador Nivaldo Stankiewicz. Julgado em 24-08-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0004611-34.2014.5.12.0005**. Relatora Desembargadora Gisele P. Alexandrino. Julgado em 02-09-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0000456-26.2014.5.12.0025**. Relator Desembargador Roberto Basillone Leite. Julgado em 08-09-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0003142-77.2012.5.12.0019**. Relator Desembargador Roberto L. Guglielmetto. Julgado em 09-09-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0001038-69.2014.5.12.0043**. Relator Desembargador Roberto L. Guglielmetto. Julgado em 10-09-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0002718-06.2014.5.12.0006**. Relator Desembargador Roberto Basillone Leite. Julgado em 14-09-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0000512-95.2014.5.12.0013**. Relator Desembargador Nivaldo Stankiewicz. Julgado em 22-09-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.





\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0001181-31.2014.5.12.0052**. Relator Desembargador Nivaldo Stankiewicz. Julgado em 25-09-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0001877-73.2013.5.12.0029**. Relatora Desembargadora Lília Leonor Abreu. Julgado em 30-09-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0007148-33.2013.5.12.0039**. Relator Desembargador Jorge Luiz Volpato. Julgado em 01-10-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0000172-23.2015.5.12.0012**. Relatora Desembargadora Ligia M. Teixeira Gouvêa. Julgado em 10-11-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0000981-60.2014.5.12.0040**. Relator Desembargador Roberto Basilone Leite. Julgado em 16-12-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0004473-60.2014.5.12.0040**. Relator Desembargador Nivaldo Stankiewicz. Julgado em 16-12-2015. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0002890-40.2013.5.12.0019**. Relatora Desembargadora Gisele P. Alexandrino. Julgado em 08-01-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0000373-16.2014.5.12.0023**. Relatora Desembargadora Teresa Regina Cotosky. Julgado em 19-01-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0004445-92.2013.5.12.0019**. Relator Desembargador José Ernesto Manzi. Julgado em 02-02-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0001836-53.2014.5.12.0003**. Relatora Desembargadora Gisele P. Alexandrino. Julgado em 04-02-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0002254-43.2014.5.12.0018**. Relatora Desembargadora Gisele P. Alexandrino. Julgado em 11-03-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0003141-59.2013.5.12.0051**. Relatora Desembargadora Teresa Regina Cotosky.





Julgado em 21-03-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0003812-89.2014.5.12.0005**. Relatora Desembargadora Teresa Regina Cotosky. Julgado em 21-03-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0001033-70.2015.5.12.0024**. Relatora Desembargadora Águeda Maria L Pereira. Julgado em 22-06-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0002157-16.2014.5.12.0027**. Relator Desembargador Jorge Luiz Volpato. Julgado em 29-03-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0000139-85.2015.5.12.0027**. Relator Desembargador Roberto L. Guglielmetto. Julgado em 30-03-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0001885-28.2014.5.12.0025**. Relatora Desembargadora Gisele P. Alexandrino. Julgado em 19-04-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0001180-81.2014.5.12.0008**. Relatora Desembargadora Águeda Maria L. Pereira. Julgado em 29-04-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0001610-95.2012.5.12.0010**. Relator Desembargador Roberto Basilton Leite. Julgado em 13-05-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0003141-78.2015.5.12.0022**. Relator Desembargador Roberto Basilton Leite. Julgado em 16-05-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0000853-98.2014.5.12.0053**. Relatora Desembargadora Viviane Colucci. Julgado em 16-05-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0006587-72.2014.5.12.0039**. Relator Desembargador. Julgado em 08-06-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0000392-12.2015.5.12.0015**. Relator Desembargador Jorge Luiz Volpato. Julgado em 08-06-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.





\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0002906-91.2013.5.12.0019**. Relator Desembargador Roberto L. Guglielmetto. Julgado em 20-06-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0004626-12.2013.5.12.0046**. Relator Desembargador Roberto L. Guglielmetto . Julgado em 20-06-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **RO nº 0001201-63.2015.5.12.0027**. Relatora Desembargadora Gisele P. Alexandrino. Julgado em 22-06-2016. Disponível em:<[www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_,Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. **RO 0003336-84.2012.5.02.0042**. Relatora Desembargadora Lilian Gonçalves. Julgado em 29-07-2015. Disponível em: <[www.trt2.jus.br](http://www.trt2.jus.br)>. Acesso em: 10 jun. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. **RO nº 0000960-46.2013.5.04.0233**. Relatora Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi. Julgado em 19-11-2015. Disponível em: <[www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br)>. Acesso em 29 mai. 2016.

WEIDLICH, P. **Saiba quando novas tarefas no trabalho são acúmulo de função**. 2015. Disponível em: <<http://www.tribunapr.com.br/arquivo/mulher/saiba-quando-novas-tarefas-no-trabalho-sao-acumulo-de-funcao/>> Acesso em: 10 out. 2016.

YGO, Aquino. **Desvio e acúmulo de função**. 2014. Disponível em: <https://ygoaquino.jusbrasil.com.br/artigos/150410912/desvio-e-acumulo-de-funcao>. Acesso em: 15 mai. 2016.

