

DESVIO E ACÚMULO DE FUNÇÕES: DISTINÇÃO, CONSEQUÊNCIAS E DIREITOS DO TRABALHADOR

MISUSE AND ACCUMULATION OF FUNCTIONS: DISTINCTION, CONSEQUENCES, AND WORKER RIGHTS

Bianca Santos da Silva¹
Icaro de Souza Duarte²

RESUMO: O desvio e o acúmulo de funções constituem fenômenos cada vez mais frequentes nas relações de trabalho contemporâneas, especialmente diante das transformações provocadas pela flexibilização das relações laborais, pela intensificação da multifuncionalidade e pelas novas formas de organização produtiva. Essas práticas têm gerado relevantes debates jurídicos e sociais, sobretudo em razão dos impactos ocasionados na remuneração, na saúde do trabalhador e no equilíbrio contratual da relação empregatícia. O presente estudo teve como objetivo analisar as distinções conceituais e as consequências legais dessas práticas sob a perspectiva do ordenamento jurídico brasileiro. Para a realização da pesquisa, utilizou-se metodologia qualitativa, de caráter exploratório e bibliográfico, fundamentada na análise de doutrinas, legislações, artigos científicos, jurisprudências e produções acadêmicas relacionadas ao Direito do Trabalho. Foram consultadas bases de dados como Google Acadêmico, Scielo, Revista do Tribunal Superior do Trabalho e periódicos jurídicos especializados, utilizando descritores relacionados ao desvio de função, acúmulo de funções, multifuncionalidade e precarização do trabalho. Os resultados demonstraram que o desvio e o acúmulo funcional apresentam diferenças conceituais relevantes, embora ambos possam representar formas de precarização das relações laborais quando praticados de maneira abusiva. Observou-se ainda que a jurisprudência trabalhista brasileira tem desempenhado papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores diante dessas práticas. Conclui-se que a efetivação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho mostra-se essencial para assegurar equilíbrio, proteção jurídica e justiça social nas relações de trabalho contemporâneas.

Palavras-chave: Desvio de função. Acúmulo de funções. Direito do Trabalho.

¹ Graduanda em Direito - Faculdade de Ilhéus - CESUPI.

² Professor e Coordenador do NUPRAJ da Faculdade de Ilhéus - Graduação em Direito pela UESC e Mestrado em Direito pela UFBA.

ABSTRACT: Role deviation and accumulation of duties have become increasingly common phenomena in contemporary labor relations, especially due to the flexibilization of labor relations, the intensification of multifunctionality, and new forms of productive organization. These practices have generated important legal and social debates, mainly because of their impacts on workers' remuneration, occupational health, and contractual balance within employment relationships. This study aimed to analyze the conceptual distinctions and legal consequences of these practices from the perspective of the Brazilian legal system. The research adopted a qualitative, exploratory, and bibliographic methodology, based on the analysis of doctrines, legislation, scientific articles, case law, and academic productions related to Labor Law. Databases such as Google Scholar, Scielo, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, and specialized legal journals were consulted using descriptors related to role deviation, accumulation of duties, multifunctionality, and labor precariousness. The results demonstrated that role deviation and accumulation of duties present significant conceptual differences, although both may represent forms of labor precariousness when practiced abusively. It was also observed that Brazilian labor jurisprudence has played a fundamental role in protecting workers' rights in such situations. The study concluded that the effectiveness of constitutional principles such as human dignity and the social value of labor is essential to ensure balance, legal protection, and social justice in contemporary labor relations.

Keywords: Role deviation. Accumulation of duties. Labor Law.

1 INTRODUÇÃO

A dinâmica das relações de trabalho no século XXI tem sido profundamente influenciada pelas transformações econômicas, tecnológicas e organizacionais decorrentes da globalização e da crescente competitividade empresarial. Nesse cenário, observa-se a intensificação das exigências impostas aos trabalhadores, especialmente quanto à ampliação das atividades desempenhadas dentro das empresas.

Tal realidade contribuiu significativamente para o aumento das discussões envolvendo o desvio e o acúmulo de funções, institutos que possuem grande relevância no Direito do Trabalho atual, sobretudo em razão de seus impactos jurídicos, sociais e econômicos sobre a relação empregatícia.

O desvio de função caracteriza-se pela alteração das atividades efetivamente exercidas pelo empregado, de modo que este passa a desempenhar tarefas substancialmente diferentes daquelas inerentes ao cargo para o qual foi contratado. Já o acúmulo de funções ocorre quando

o trabalhador permanece exercendo sua função originária, mas passa a desempenhar cumulativamente outras atividades pertencentes a cargos distintos, sem a correspondente contraprestação salarial.

Embora frequentemente tratados como sinônimos no senso comum, ambos os institutos possuem natureza jurídica diversa, exigindo análise individualizada para fins de reconhecimento de direitos trabalhistas (Delgado, 2023). Segundo Maurício Godinho Delgado (2023), a função corresponde ao conjunto sistemático de tarefas atribuídas ao trabalhador dentro da estrutura empresa, sendo elemento essencial da própria configuração do contrato.

Para o autor, o acúmulo funcional ocorre quando há sobreposição habitual de atribuições pertencentes a diferentes cargos, enquanto o desvio funcional pressupõe verdadeira substituição das atividades originalmente pactuadas por outras substancialmente diversas. Na mesma linha, Vólia Bomfim Cassar (2024) sustenta que desvio de função representa forma indireta de alteração contratual lesiva, vedada pelo artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sobretudo quando provoca prejuízo profissional, salarial ou funcional ao empregado.

A autora destaca que o empregador não pode utilizar o poder diretivo como mecanismo de exploração excessiva da força de trabalho, sob pena de afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, previstos na Constituição Federal de 1988. A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece importantes fundamentos para a análise do tema.

3

O artigo 456, parágrafo único, da CLT dispõe que, inexistindo cláusula expressa acerca das funções exercidas, presume-se que o empregado se obrigou a desempenhar todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal. Tal dispositivo, contudo, não autoriza a imposição ilimitada de tarefas pelo empregador, devendo ser interpretado em conformidade com os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e boa-fé contratual (Martins, 2023).

Sérgio Pinto Martins (2023) ressalta que a compatibilidade funcional prevista no artigo 456 da CLT não pode servir como justificativa para transferir ao trabalhador atividades completamente distintas daquelas inerentes ao cargo contratado, sobretudo quando há aumento significativo de responsabilidades ou exigência de maior qualificação técnica sem a correspondente contraprestação financeira. Segundo o autor, o abuso do poder diretivo patronal viola diretamente a função social do contrato de trabalho.

Além do aspecto jurídico, o desvio e o acúmulo de funções apresentam importantes repercussões sociais e psicológicas. A intensificação da carga laboral decorrente do exercício simultâneo de múltiplas atividades pode ocasionar sobrecarga física e emocional, estresse

ocupacional, adoecimento psíquico e comprometimento da saúde mental do trabalhador.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2022) observa que a exigência excessiva de produtividade e multifuncionalidade tornou-se uma das principais características do modelo contemporâneo de gestão empresarial, frequentemente resultando em precarização das relações de trabalho.

A precarização laboral decorrente do acúmulo indevido de funções também se relaciona diretamente com a lógica de redução de custos empresariais. Muitas organizações, visando aumento da lucratividade, reduzem o quadro funcional e redistribuem atribuições entre os empregados remanescentes, sem promover reajustes salariais proporcionais. Ricardo Resende (2024) afirma que essa prática representa verdadeiro desequilíbrio contratual, uma vez que amplia as obrigações do trabalhador sem observância do princípio da equivalência material entre prestação laboral e contraprestação econômica.

No âmbito jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem consolidado entendimento de que o mero exercício de múltiplas atividades não gera automaticamente direito ao adicional salarial por acúmulo de funções, sendo indispensável comprovar que as tarefas desempenhadas extrapolam os limites da compatibilidade funcional inicialmente pactuada.

Entretanto, quando evidenciado aumento substancial das responsabilidades ou exercício habitual de funções diversas e autônomas, a jurisprudência admite o pagamento de diferenças salariais e indenizações correspondentes. De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024), a análise do desvio e do acúmulo funcional deve observar os princípios constitucionais da proteção ao trabalhador, da primazia da realidade e da vedação ao enriquecimento sem causa do empregador.

O autor destaca que a realidade fática prevalece sobre a nomenclatura contratual, sendo irrelevante o título formal do cargo ocupado quando as atividades efetivamente exercidas demonstram incompatibilidade funcional. A Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 intensificou os debates sobre o tema ao ampliar a flexibilização das relações laborais e fortalecer a autonomia privada coletiva.

Embora a reforma não tenha regulamentado expressamente o desvio e o acúmulo de funções, suas alterações influenciaram significativamente a interpretação dos limites do poder empregatício. Para Luciano Martinez (2023), a flexibilização introduzida pela reforma exige maior atenção do Poder Judiciário na preservação dos direitos fundamentais trabalhistas, evitando que a ampliação das atribuições dos empregados ocorra de maneira abusiva e sem

compensação adequada.

Sob a perspectiva constitucional, o desvio e o acúmulo de funções relacionam-se diretamente aos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção ao trabalhador, previstos nos artigos 1º e 7º da Constituição Federal de 1988. Tais princípios atuam como mecanismos limitadores do poder diretivo patronal, assegurando que as alterações nas atividades desempenhadas pelo empregado não resultem em prejuízos econômicos, profissionais ou existenciais.

A problemática central reside na dificuldade de delimitar essas práticas e identificar os critérios jurídicos que permitem distinguir o desvio do acúmulo de funções à luz da Consolidação das Leis do Trabalho e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. A ausência de uma interpretação uniformizada entre os operadores do direito compromete a segurança jurídica e a proteção efetiva dos direitos fundamentais do empregado.

Diante disso, este estudo tem como objetivo geral analisar as distinções conceituais e as consequências legais dessas práticas sob a perspectiva do ordenamento jurídico brasileiro. Especificamente, busca-se definir tais institutos, identificar os mecanismos de proteção ao trabalhador como direito ao adicional salarial e rescisão indireta e verificar o posicionamento atual dos tribunais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho e das Relações Laborais

A evolução histórica do Direito do Trabalho esteve diretamente ligada às transformações econômicas, sociais e políticas decorrentes da industrialização. Durante a Revolução Industrial, predominavam jornadas excessivas, baixos salários e ausência de proteção jurídica ao trabalhador, que era visto apenas como instrumento de produção.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho surgiu como resposta às desigualdades produzidas pelo capitalismo industrial, buscando limitar o poder econômico do empregador e garantir condições mínimas de dignidade ao trabalhador (Delgado, 2023).

O surgimento das primeiras normas trabalhistas ocorreu gradualmente, impulsionado pelas reivindicações operárias e pelos movimentos sindicais dos séculos XVIII e XIX. Inicialmente, as legislações trabalhistas buscavam regulamentar aspectos básicos das relações de trabalho, como limitação da jornada, proteção ao trabalho feminino e infantil e melhores condições laborais.

Conforme Nascimento (2022), o Direito do Trabalho desenvolveu-se em razão da necessidade de intervenção estatal para equilibrar a relação entre empregado e empregador. No cenário internacional, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, representou importante marco na consolidação dos direitos sociais e trabalhistas.

Segundo Martins (2023), a atuação da OIT fortaleceu a concepção de que o trabalho não poderia ser tratado apenas como mercadoria, mas como elemento relacionado à dignidade humana e à justiça social. No Brasil, a evolução das relações de trabalho intensificou-se com o processo de industrialização a partir da década de 1930.

Durante o governo de Getúlio Vargas, houve significativa ampliação da legislação trabalhista, culminando na criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. A CLT passou a regulamentar diversos direitos relacionados à jornada, férias, salário e segurança no trabalho. Conforme Cassar (2024), a CLT representou importante avanço na proteção social do trabalhador brasileiro.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas passaram a integrar o rol dos direitos fundamentais sociais. A Constituição consolidou princípios relacionados à dignidade da pessoa humana, valorização social do trabalho e justiça social, ampliando significativamente a proteção jurídica do trabalhador.

Segundo Barros (2022), a Constituição de 1988 representou verdadeiro marco de constitucionalização do Direito do Trabalho, fortalecendo os mecanismos de proteção social. Para Garcia (2024), os princípios constitucionais passaram a limitar o poder diretivo do empregador e reforçar a função social do contrato de trabalho.

Nas últimas décadas, contudo, o mercado de trabalho passou por profundas transformações decorrentes da globalização, automação, avanços tecnológicos e flexibilização das relações laborais. O modelo tradicional de emprego passou a coexistir com formas mais flexíveis de contratação, como terceirização, trabalho remoto, contratos temporários e multifuncionalidade. Segundo Antunes (2023), tais mudanças intensificaram a precarização das relações de trabalho e ampliaram a insegurança dos trabalhadores.

Nesse contexto, cresceram as discussões relacionadas ao desvio e ao acúmulo de funções, fenômenos associados à crescente exigência de trabalhadores multifuncionais. Empresas passaram a exigir maior versatilidade dos empregados, muitas vezes sem a correspondente adequação salarial ou contratual, ampliando debates sobre os limites do poder diretivo patronal.

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 também impactou

significativamente as relações laborais brasileiras ao ampliar a flexibilização das normas trabalhistas e fortalecer a autonomia negocial. Embora a reforma tenha sido defendida como mecanismo de modernização das relações de trabalho, diversos autores apontam riscos de enfraquecimento da proteção social do trabalhador.

Conforme Martinez (2023), a reforma ampliou os desafios do Direito do Trabalho contemporâneo, exigindo maior atuação interpretativa do Poder Judiciário. Além disso, os avanços tecnológicos e o crescimento das plataformas digitais modificaram profundamente as formas tradicionais de prestação de serviços. Segundo Resende (2024), o Direito do Trabalho enfrenta atualmente o desafio de adaptar-se às novas formas de organização produtiva sem comprometer os direitos fundamentais historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Dessa forma, a evolução histórica do Direito do Trabalho demonstra que a proteção jurídica do trabalhador foi construída gradualmente ao longo das transformações sociais, econômicas e políticas, mantendo como principal finalidade a busca pelo equilíbrio entre capital e trabalho e a preservação da dignidade humana nas relações laborais.

2.2 Conceito de Função no Contrato de Trabalho

No Direito do Trabalho, a função exercida pelo empregado constitui elemento essencial da relação empregatícia, pois corresponde ao conjunto de atribuições desempenhadas pelo trabalhador dentro da empresa. Sua definição possui relevância jurídica por delimitar as obrigações do empregado, os limites do poder diretivo do empregador e questões relacionadas à remuneração, jornada e eventual configuração de desvio ou acúmulo de funções.

Segundo Delgado (2023), a função corresponde ao conjunto sistemático de atividades atribuídas ao trabalhador em razão do contrato de trabalho, não se restringindo à nomenclatura formal do cargo, mas às atividades efetivamente exercidas, em observância ao princípio da primazia da realidade. Embora a CLT não apresente conceito expresso de função, o artigo 456 estabelece que o empregado deve realizar serviços compatíveis com sua condição pessoal, evidenciando que o empregador não pode impor tarefas totalmente estranhas à função contratada.

Conforme Martins (2023), a função contratual delimita as obrigações assumidas pelo empregado, sendo vedadas alterações substanciais sem concordância do trabalhador, especialmente quando houver prejuízo funcional ou econômico, nos termos do artigo 468 da CLT. No âmbito jurídico, é importante distinguir cargo, função e atividade.

O cargo refere-se à posição formal ocupada na estrutura da empresa; a função corresponde às atribuições efetivamente exercidas; e a atividade representa as tarefas práticas executadas no cotidiano laboral. Segundo Garcia (2024), o cargo possui natureza organizacional, logo a função possui caráter material e funcional. Assim, o trabalhador pode ocupar certo cargo e exercer função diversa, hipótese que pode configurar desvio funcional.

Barros (2022) destaca que a correta delimitação entre cargo, função e atividade é fundamental para identificação de práticas abusivas, sobretudo em contextos de multifuncionalidade e flexibilização produtiva. A definição da função também se relaciona diretamente ao poder diretivo do empregador, que corresponde à prerrogativa de organizar, fiscalizar e disciplinar a prestação dos serviços.

Segundo Cassar (2024), tal poder permite ao empregador distribuir tarefas e coordenar a atividade empresarial, mas não possui caráter absoluto, devendo respeitar os princípios da dignidade da pessoa humana, da boa-fé e da proteção ao trabalhador. O poder diretivo divide-se em poder organizacional, fiscalizatório e disciplinar (Martinez, 2023). Contudo, encontra limites no ordenamento jurídico, especialmente no artigo 468 da CLT, que proíbe alterações contratuais lesivas ao empregado.

Nesse contexto, a subordinação jurídica constitui elemento central da relação de emprego, caracterizando a sujeição do trabalhador às diretrizes do empregador. Entretanto, conforme Delgado (2023), essa subordinação não implica submissão absoluta, devendo respeitar os direitos fundamentais do trabalhador e os princípios constitucionais do Direito do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 fortaleceu essa proteção ao elevar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho à condição de fundamentos da República. Segundo Resende (2024), a subordinação jurídica contemporânea passou a possuir dimensão mais humanizada, impondo limites ao exercício do poder empregatício. As transformações do mercado de trabalho, marcadas pela globalização, automação e flexibilização das relações laborais, intensificaram discussões relacionadas ao desvio e ao acúmulo de funções.

Conforme Garcia (2024), o exercício do poder diretivo não autoriza modificações unilaterais abusivas da função contratual nem a imposição excessiva de atividades sem contraprestação adequada. Dessa forma, o conceito de função no contrato de trabalho revela-se fundamental para delimitação das obrigações contratuais, identificação de práticas abusivas e proteção da dignidade do trabalhador nas relações laborais contemporâneas.

2.3 Desvio de Função

O desvio de função constitui tema relevante no Direito do Trabalho contemporâneo, sobretudo diante da flexibilização das relações laborais e da crescente multifuncionalidade. Ocorre quando o empregado passa a exercer atividades diferentes daquelas originalmente contratadas, assumindo atribuições incompatíveis com sua função sem a correspondente adequação salarial ou contratual.

Segundo Delgado (2023), o desvio de função caracteriza-se pela alteração qualitativa das atividades exercidas pelo trabalhador, que deixa de desempenhar as atribuições da função contratada para exercer tarefas pertencentes a outra função substancialmente distinta. No mesmo sentido, Cassar (2024) afirma que o desvio funcional ocorre quando o empregado é deslocado para atividades diversas do cargo originalmente pactuado, especialmente quando há aumento de responsabilidade ou complexidade funcional.

Diferentemente do acúmulo de funções, no desvio funcional o trabalhador deixa de exercer sua função originária para desempenhar outra diversa. Entre suas principais características destacam-se a habitualidade, a permanência e a incompatibilidade funcional (Martins, 2023).

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho não apresente regulamentação específica sobre o tema, o artigo 468 da CLT estabelece que alterações contratuais prejudiciais ao empregado são ilícitas. Assim, a mudança unilateral da função sem concordância do trabalhador e sem contraprestação adequada pode configurar alteração contratual lesiva. Conforme Martinez (2023), o desvio funcional representa importante violação ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Outro dispositivo relevante é o artigo 456 da CLT, que presume que o empregado se obrigou a realizar serviços compatíveis com sua condição pessoal. Contudo, segundo Resende (2024), essa previsão deve ser interpretada de forma restritiva, não autorizando a imposição de atividades totalmente incompatíveis com a função contratada.

A Constituição Federal de 1988 também fortaleceu a proteção contra práticas abusivas ao consagrar princípios como dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e proteção ao trabalhador. Conforme Barros (2022), a constitucionalização do Direito do Trabalho ampliou significativamente os mecanismos de proteção contra alterações contratuais prejudiciais ao empregado.

A jurisprudência trabalhista possui papel fundamental na definição dos critérios para

reconhecimento do desvio funcional. O Tribunal Superior do Trabalho entende que o simples exercício eventual de tarefas distintas não caracteriza automaticamente desvio de função, sendo necessária a comprovação de habitualidade, incompatibilidade funcional e efetiva alteração qualitativa das atribuições desempenhadas.

Entre as principais consequências jurídicas do desvio funcional destaca-se o direito ao recebimento de diferenças salariais correspondentes à função efetivamente exercida. Segundo Delgado (2023), a remuneração deve refletir a realidade da prestação laboral desenvolvida pelo empregado, evitando enriquecimento sem causa do empregador.

Além das repercussões patrimoniais, o desvio de função pode gerar impactos físicos, emocionais e profissionais ao trabalhador, especialmente em situações de sobrecarga e aumento excessivo de responsabilidades. Conforme Antunes (2023), a intensificação da multifuncionalidade e das exigências produtivas contribuiu significativamente para a precarização das relações laborais e para o aumento do adoecimento ocupacional.

Dessa forma, o desvio de função representa importante mecanismo de precarização das relações de trabalho quando utilizado de maneira abusiva, exigindo interpretação das normas trabalhistas à luz dos princípios constitucionais da dignidade humana, da proteção ao trabalhador e da vedação ao enriquecimento sem causa.

2.4 Acúmulo de Funções

O acúmulo de funções constitui tema recorrente nas relações de trabalho contemporâneas, especialmente em razão da crescente exigência de multifuncionalidade e da flexibilização produtiva. Ocorre quando o empregado, além de exercer a função originalmente contratada, passa a desempenhar simultaneamente outras atividades pertencentes a funções distintas, sem a correspondente contraprestação salarial.

Segundo Delgado (2023), o acúmulo de funções caracteriza-se pela sobreposição habitual de tarefas relacionadas a diferentes funções dentro da empresa, permanecendo o trabalhador vinculado à função principal, mas assumindo cumulativamente novas atribuições. No mesmo sentido, Cassar (2024) afirma que o acúmulo funcional ocorre quando o empregado desempenha múltiplas atividades que extrapolam as atribuições normais de sua função, gerando aumento das responsabilidades sem compensação financeira adequada.

Diferentemente do desvio de função, no acúmulo funcional o trabalhador continua exercendo sua função originária e acumula novas atividades simultaneamente. Entre suas

principais características destacam-se a habitualidade, a simultaneidade das tarefas e a diversidade funcional (Martins, 2023).

Segundo Garcia (2024), o acúmulo de funções pode representar importante forma de precarização das relações laborais, especialmente quando utilizado pelas empresas como mecanismo de redução de custos à custa da sobrecarga do trabalhador. Conforme Antunes (2023), a lógica produtiva contemporânea intensificou a exigência de trabalhadores polivalentes e multifuncionais, ampliando a exploração da força de trabalho.

O tema relaciona-se diretamente ao poder diretivo do empregador, que permite organizar, fiscalizar e distribuir tarefas no ambiente empresarial. Segundo Martinez (2023), embora o poder diretivo seja essencial para a gestão da atividade econômica, ele não possui caráter absoluto e deve respeitar os limites impostos pela legislação trabalhista e pelos princípios constitucionais.

O artigo 456 da CLT estabelece que o empregado pode realizar serviços compatíveis com sua condição pessoal. Contudo, conforme Resende (2024), essa previsão não autoriza a imposição indiscriminada de atividades pertencentes a funções autônomas distintas. O exercício do poder diretivo deve observar os princípios da proporcionalidade, da dignidade da pessoa humana e da vedação ao enriquecimento sem causa.

Segundo Barros (2022), ocorre abuso do poder diretivo quando empregador extrapola limites da função contratada e impõe responsabilidades excessivas ou incompatíveis ao trabalhador. Nesse sentido, a CF de 1988 exerce papel fundamental ao assegurar princípios como dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e proteção ao trabalhador.

A principal consequência jurídica do acúmulo funcional refere-se à possibilidade de pagamento de adicional salarial ou diferenças remuneratórias proporcionais às funções acumuladas. Segundo Delgado (2023), quando comprovado que o empregado passou a exercer atividades autônomas e distintas daquelas originalmente contratadas, torna-se legítimo o direito à contraprestação salarial correspondente.

A jurisprudência trabalhista entende que o simples exercício de tarefas compatíveis com a função não gera automaticamente direito ao adicional por acúmulo funcional. Contudo, quando demonstrado que o trabalhador passou a desempenhar funções distintas e autônomas, os tribunais têm reconhecido o direito às diferenças salariais.

Além das repercussões patrimoniais, o acúmulo de funções pode causar impactos físicos e psicológicos ao trabalhador, como sobrecarga, estresse, fadiga e adoecimento ocupacional.

Conforme Antunes (2023), a intensificação da multifuncionalidade contribuiu para o aumento do desgaste físico e mental nas relações laborais contemporâneas.

Dessa forma, o acúmulo de funções representa importante desafio para o Direito do Trabalho contemporâneo, exigindo equilíbrio entre eficiência empresarial e proteção da dignidade e dos direitos fundamentais do trabalhador.

2.5 Distinções entre Desvio e Acúmulo de Funções

Embora frequentemente confundidos, os institutos do desvio e do acúmulo de funções possuem diferenças conceituais e jurídicas relevantes no Direito do Trabalho. O desvio de função ocorre quando o empregado deixa de exercer a função originalmente contratada para desempenhar outra diversa. Já o acúmulo de funções caracteriza-se pela continuidade da função principal somada ao exercício simultâneo de novas atribuições.

Segundo Delgado (2023), a principal diferença entre os institutos está na permanência da função originária. No desvio funcional ocorre alteração qualitativa da prestação laboral, enquanto no acúmulo funcional há ampliação quantitativa das tarefas desempenhadas. No mesmo sentido, Cassar (2024) afirma que o desvio pressupõe incompatibilidade entre a função contratada e a efetivamente exercida, ao passo que o acúmulo decorre da sobreposição habitual de atribuições distintas.

12

Na prática, o desvio funcional ocorre quando o trabalhador passa a exercer integralmente atividades de outro cargo, como um auxiliar administrativo que desempenha funções típicas de supervisor sem reenquadramento salarial. Já no acúmulo funcional, o empregado continua exercendo sua função principal enquanto assume outras tarefas simultaneamente, como o recepcionista que também realiza atividades de caixa e atendimento administrativo.

Conforme Martins (2023), no desvio funcional há substituição da essência das atividades exercidas, enquanto no acúmulo funcional existe sobrecarga decorrente da soma de atribuições distintas. Garcia (2024) destaca que acúmulo de funções tornou-se mais frequente com a valorização da multifuncionalidade e busca empresarial por redução de custos.

As repercussões jurídicas também diferem, no desvio funcional, a principal consequência é o direito às diferenças salariais correspondentes à função efetivamente exercida. Segundo Delgado (2023), esse entendimento fundamenta-se no princípio da primazia da realidade, pelo qual os fatos prevalecem sobre a formalidade contratual.

No acúmulo de funções, a discussão gira em torno do pagamento de adicional salarial

em razão da ampliação das atribuições do empregado. Entretanto, conforme Martinez (2023), o direito ao adicional depende da comprovação de que as atividades acumuladas extrapolam os limites da compatibilidade funcional prevista no contrato de trabalho.

O artigo 456 da CLT estabelece que o empregado pode realizar serviços compatíveis com sua condição pessoal, sendo frequentemente utilizado pela jurisprudência para afastar pedidos relacionados ao acúmulo funcional quando as atividades são consideradas compatíveis com a função contratada.

Segundo Resende (2024), a jurisprudência trabalhista utiliza critérios como habitualidade, incompatibilidade funcional, autonomia das funções exercidas e aumento das responsabilidades para diferenciar desvio e acúmulo funcional. Barros (2022) ressalta que a eventualidade descaracteriza ambos os institutos, já que o Direito do Trabalho admite certa flexibilidade organizacional.

Além disso, os tribunais consideram princípios constitucionais como dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e proteção ao trabalhador para limitar abusos decorrentes do poder diretivo patronal. Conforme Antunes (2023), as transformações do mercado de trabalho moderno intensificaram os conflitos relacionados à multifuncionalidade e à ampliação das exigências produtivas.

2.6 Impactos do Desvio e do Acúmulo de Funções na Saúde do Trabalhador

As transformações nas relações de trabalho modernas, marcadas pela flexibilização contratual, intensificação da produtividade e exigência de multifuncionalidade, ampliaram os impactos físicos e psicológicos sofridos pelos trabalhadores. Nesse contexto, o desvio e o acúmulo de funções passaram a representar não apenas questões jurídicas, mas também fatores de risco à saúde ocupacional e à qualidade de vida no trabalho.

A ampliação excessiva das atribuições profissionais sem adequação contratual ou salarial gera sobrecarga laboral, caracterizada pelo excesso de demandas e responsabilidades. Segundo Antunes (2023), a lógica produtivista contemporânea intensificou a exploração da força de trabalho, exigindo trabalhadores cada vez mais versáteis e disponíveis, o que contribuiu para o aumento da pressão psicológica, da fadiga e do desgaste ocupacional.

O desvio e o acúmulo de funções estão diretamente relacionados à intensificação da sobrecarga laboral, sobretudo em empresas que reduzem custos por meio da redistribuição excessiva de tarefas. Estudos recentes apontam que jornadas excessivas e múltiplas

responsabilidades favorecem o surgimento de estresse ocupacional, desgaste mental e esgotamento emocional.

Segundo Barros (2022), o excesso de atribuições compromete o equilíbrio biopsicossocial do trabalhador, afetando sua saúde física, emocional e relacional. Entre os principais impactos físicos destacam-se fadiga crônica, dores musculares, distúrbios osteomusculares, cefaleias, distúrbios do sono e aumento do risco de acidentes de trabalho.

Além dos prejuízos físicos, a sobrecarga funcional também favorece ansiedade, depressão, irritabilidade e sofrimento psíquico. Conforme Delgado (2023), a proteção à saúde do trabalhador constitui direito fundamental assegurado constitucionalmente, impondo ao empregador o dever de garantir condições adequadas de trabalho.

Nesse cenário, destaca-se a crescente incidência da Síndrome de Burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como fenômeno ocupacional relacionado ao estresse crônico no trabalho. Estudos recentes demonstram forte relação entre sobrecarga laboral, multifuncionalidade e desenvolvimento do Burnout.

Segundo Cassar (2024), ambientes organizacionais marcados por pressão excessiva, metas abusivas e excesso de atribuições favorecem o esgotamento emocional e o adoecimento mental. Dados da Previdência Social apontam crescimento significativo dos afastamentos relacionados a transtornos mentais e Burnout nos últimos anos, evidenciando o agravamento da crise de saúde mental no ambiente laboral brasileiro.

Além dos prejuízos individuais, o desvio e o acúmulo de funções também afetam a produtividade empresarial, aumentando absenteísmo, presenteísmo e falhas operacionais. Conforme Buesso; Barbosa (2019), a sobrecarga laboral reduz significativamente a satisfação profissional e o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Outro aspecto relevante refere-se à qualidade de vida no trabalho, entendida como o conjunto de condições físicas, psicológicas e organizacionais que influenciam o bem-estar do trabalhador. Segundo Limongi-França (2023), ambientes organizacionais saudáveis dependem do equilíbrio entre demandas profissionais, reconhecimento e respeito aos limites físicos e emocionais do empregado.

Antunes (2023) destaca ainda que a precarização das relações laborais ultrapassa o ambiente de trabalho, afetando diretamente a saúde mental, a convivência familiar e a própria identidade do trabalhador. O excesso de trabalho reduz o tempo destinado ao descanso, lazer e convivência social, comprometendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

2.7 Reforma Trabalhista e Seus Reflexos no Desvio e Acúmulo de Funções

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 representou uma das maiores mudanças na legislação trabalhista brasileira desde a criação da CLT, em 1943. As alterações impactaram profundamente as relações laborais, especialmente no que se refere à flexibilização contratual, à multifuncionalidade e ao exercício do poder diretivo do empregador, intensificando debates sobre desvio e acúmulo de funções.

A reforma foi apresentada como mecanismo de modernização das relações de trabalho e estímulo à geração de empregos. Contudo, diversos autores apontam que as mudanças também ampliaram a vulnerabilidade do trabalhador e reduziram garantias historicamente consolidadas.

Segundo Delgado (2023), a Reforma Trabalhista promoveu significativa mudança no Direito do Trabalho ao deslocar parte da proteção estatal para a autonomia negocial entre empregado e empregador. Para o autor, embora algumas alterações tenham buscado adequar a legislação às novas dinâmicas produtivas, muitas contribuíram para fragilização da proteção trabalhista.

A flexibilização das relações de trabalho passou a valorizar o princípio do negociado sobre o legislado, ampliando as possibilidades de reorganização funcional nas empresas e favorecendo estruturas produtivas mais flexíveis e multifuncionais. Conforme Martinez (2023), esse cenário intensificou a exigência de trabalhadores polivalentes, capazes de desempenhar múltiplas atividades simultaneamente.

Segundo Antunes (2023), as reformas flexibilizadoras fortaleceram mecanismos de intensificação da exploração da força de trabalho, ampliando a precarização das relações laborais e reduzindo os níveis de proteção social. Nesse contexto, muitas empresas passaram a exigir maior produtividade com menor número de empregados, aumentando situações de desvio e acúmulo de funções.

Entre os reflexos da reforma destacam-se a ampliação das formas flexíveis de contratação, como o trabalho intermitente, o fortalecimento da terceirização e o aumento da negociação individual. Conforme Garcia (2024), essas mudanças ampliaram a assimetria entre empregado e empregador, favorecendo o aumento das exigências funcionais sem mecanismos compensatórios adequados.

As novas formas de organização laboral impulsionadas pela tecnologia, pelo home office e pelas plataformas digitais também contribuíram para ampliar a multifuncionalidade. Segundo Resende (2024), a reorganização produtiva contemporânea dificultou a delimitação precisa das

atribuições contratuais, aumentando os conflitos relacionados ao desvio e ao acúmulo funcional.

A expansão do home office intensificou debates sobre sobrecarga funcional e saúde ocupacional, já que muitos trabalhadores passaram a exercer múltiplas atividades simultaneamente sem controle efetivo da jornada e das responsabilidades assumidas. Segundo Cassar (2024), a flexibilização das relações laborais não pode servir como justificativa para eliminação das garantias mínimas de proteção ao trabalhador.

A autora ressalta que o poder diretivo empresarial deve respeitar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. A precarização do trabalho tornou-se uma das principais críticas à Reforma Trabalhista. Segundo Antunes (2023), ela manifesta-se por meio da flexibilização excessiva dos direitos, da ampliação da informalidade, da terceirização e da intensificação da multifuncionalidade.

Barros (2022) acrescenta que esse cenário contribui para aumento do desgaste físico e emocional dos trabalhadores. Além dos impactos econômicos, a precarização também favoreceu o crescimento do adoecimento ocupacional, incluindo estresse, ansiedade e Síndrome de Burnout. Nesse contexto, a Justiça do Trabalho passou a enfrentar desafios na interpretação das novas formas de organização laboral.

Segundo Delgado (2023), apesar das mudanças promovidas pela reforma, permanecem plenamente vigentes os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção ao trabalhador, os quais devem orientar a interpretação das relações laborais contemporâneas.

Dessa forma, a Reforma Trabalhista de 2017 intensificou discussões relacionadas ao desvio e ao acúmulo de funções ao ampliar a flexibilização e a multifuncionalidade nas relações de trabalho, evidenciando a necessidade de equilíbrio entre eficiência econômica e proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

2.8 Direitos do Trabalhador diante do Desvio e Acúmulo de Funções

O desvio e o acúmulo de funções podem gerar desequilíbrio contratual nas relações de trabalho, especialmente quando o empregador amplia ou altera as atribuições do empregado sem a correspondente contraprestação econômica. Nessas situações, o ordenamento jurídico brasileiro assegura mecanismos de proteção voltados à preservação da dignidade humana, da valorização social do trabalho e do equilíbrio da relação empregatícia.

A Constituição Federal de 1988 fortaleceu essa proteção ao estabelecer, em seus

princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Segundo Delgado (2023), o Direito do Trabalho possui função essencialmente protetiva, buscando reduzir a desigualdade existente entre empregado e empregador. O autor destaca que práticas como desvio e acúmulo indevido de funções violam princípios como boa-fé contratual e vedação ao enriquecimento sem causa.

Entre os principais direitos assegurados ao trabalhador destaca-se o recebimento de diferenças salariais. No desvio de função, o empregado passa exercer atividades pertencentes a cargo diverso, geralmente de maior responsabilidade ou complexidade, sem receber remuneração compatível. Segundo Martins (2023), o reconhecimento dessas diferenças fundamenta-se no princípio da primazia da realidade, pelo qual fatos efetivamente ocorridos prevalecem sobre a formalidade contratual.

O artigo 468 da CLT estabelece que alterações contratuais somente serão válidas quando não causarem prejuízo ao empregado. Conforme Garcia (2024), o desvio funcional configura alteração contratual lesiva quando há exercício de funções substancialmente distintas daquelas originalmente contratadas sem a devida contraprestação salarial.

No acúmulo de funções, o trabalhador permanece exercendo sua função principal e passa a assumir cumulativamente outras atividades. Embora a jurisprudência não reconheça automaticamente o direito ao adicional salarial em todas as situações, os tribunais admitem diferenças remuneratórias quando comprovado aumento significativo das responsabilidades. Segundo Cassar (2024), isso depende da demonstração de que as atividades extrapolam os limites da compatibilidade funcional prevista no contrato.

Além das diferenças salariais, o trabalhador poderá pleitear indenizações por danos morais e materiais quando houver prejuízos decorrentes da sobrecarga funcional. Conforme Barros (2022), o dano moral trabalhista ocorre quando práticas abusivas comprometem a saúde física, psicológica ou a dignidade do trabalhador.

Segundo Antunes (2023), a intensificação da multifuncionalidade e das exigências produtivas contribuiu para aumento de doenças ocupacionais, como ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout, ampliando as discussões sobre responsabilidade civil do empregador.

Outro direito relevante refere-se à possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista no artigo 483 da CLT. Segundo Martinez (2023), o desvio e o acúmulo abusivo de funções podem justificar a rescisão indireta quando configurarem alteração contratual lesiva ou exigência de serviços incompatíveis com a condição do trabalhador.

A proteção jurídica do empregado também ocorre por meio da atuação da Justiça do Trabalho, dos órgãos de fiscalização e dos sindicatos, que desempenham importante papel na defesa coletiva dos trabalhadores e negociação de cláusulas ligadas à multifuncionalidade e ao acúmulo funcional.

Conforme Resende (2024), a proteção ao trabalhador nas situações de desvio e acúmulo funcional deve ser interpretada à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da proteção ao trabalhador. Dessa forma, os direitos assegurados ao trabalhador diante do desvio e do acúmulo de funções representam importantes instrumentos de preservação do equilíbrio contratual e da dignidade humana nas relações de trabalho contemporâneas.

3 MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo caracterizou-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva, desenvolvida por meio de levantamento bibliográfico e documental acerca do desvio e do acúmulo de funções nas relações de trabalho, enfatizando suas distinções conceituais, consequências jurídicas e os direitos assegurados ao trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro.

A pesquisa qualitativa foi escolhida em razão da necessidade de compreender o fenômeno estudado a partir da interpretação de normas jurídicas, posicionamentos doutrinários e entendimentos jurisprudenciais, possibilitando análise aprofundada das relações existentes entre o poder diretivo do empregador, a proteção trabalhista e os princípios constitucionais aplicáveis ao contrato de trabalho.

Conforme Minayo (2022), a pesquisa qualitativa buscou interpretar fenômenos sociais em sua complexidade, considerando aspectos históricos, jurídicos e subjetivos que não poderiam ser reduzidos exclusivamente à quantificação estatística. Quanto aos objetivos, a pesquisa apresentou caráter exploratório, pois buscou proporcionar maior familiaridade com o tema, ampliando a compreensão acerca das diferenças entre desvio e acúmulo de funções e suas repercussões no âmbito trabalhista.

Gil (2022) destacou que a pesquisa exploratória tem como finalidade desenvolver, esclarecer, modificar conceitos e ideias, permitindo maior aprofundamento sobre determinado problema jurídico ou social. O procedimento metodológico adotado fundamentou-se na revisão bibliográfica sistemática de artigos científicos, legislações, dissertações, teses e jurisprudências

relacionadas ao tema.

As buscas bibliográficas foram realizadas nas seguintes bases de dados eletrônicas: Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Portal de Periódicos da CAPES, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, JusBrasil, repositórios de universidades brasileiras.

Para a realização das buscas foram utilizados os seguintes descritores, isolados e combinados entre si, por meio dos operadores booleanos “AND” e “OR”: “desvio de função”, “acúmulo de função”, “acúmulo de funções”, “alteração contratual”, “direitos trabalhistas”, “poder diretivo do empregador”, “relações de trabalho”, “precarização do trabalho”, “função contratual”, “equiparação salarial”, “multifuncionalidade”, “direito do trabalho”.

Como critérios de inclusão, foram selecionados artigos científicos, livros, dissertações, teses, legislações e decisões jurisprudenciais publicados em língua portuguesa, disponíveis integralmente em meio eletrônico, produzidos entre os anos de 2018 e 2026, que abordavam diretamente o desvio e o acúmulo de funções sob a perspectiva jurídica, doutrinária, social ou jurisprudencial.

Foram excluídos trabalhos duplicados, estudos que abordavam exclusivamente relações estatutárias sem conexão com o vínculo celetista, materiais sem rigor científico, artigos de opinião sem fundamentação jurídica consistente, conteúdos incompletos, bem como publicações que não apresentavam relação direta com os objetivos da pesquisa.

A coleta de dados ocorreu por meio da leitura exploratória, seletiva e analítica dos materiais encontrados. Inicialmente, realizou-se a leitura dos títulos e resumos para identificação da pertinência temática. Em seguida, os estudos selecionados foram submetidos à leitura integral, permitindo a extração das informações mais relevantes para a construção do referencial teórico e análise crítica do tema.

A análise dos dados foi desenvolvida mediante a técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2022), possibilitando a organização das informações em categorias temáticas relacionadas aos conceitos de desvio e acúmulo de funções, diferenças entre os institutos, causas jurídicas, impactos sociais e direitos assegurados aos trabalhadores.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise bibliográfica realizada ao longo deste estudo permitiu identificar que o desvio e o acúmulo de funções representam fenômenos cada vez mais frequentes nas relações de

trabalho contemporâneas, especialmente em razão das transformações estruturais ocorridas no mercado laboral nas últimas décadas.

As discussões doutrinárias, jurisprudenciais e legislativas examinadas evidenciaram que tais práticas ultrapassam questões meramente administrativas ou organizacionais, alcançando dimensões econômicas, sociais, jurídicas e de saúde ocupacional.

Os resultados obtidos demonstraram que a flexibilização das relações de trabalho, intensificada especialmente após a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, contribuiu significativamente para expansão da multifuncionalidade no ambiente laboral. Observou-se que empresas passaram a exigir trabalhadores mais polivalentes, capazes de desempenhar simultaneamente diversas atividades, frequentemente sem a correspondente adequação salarial ou contratual.

Nesse sentido, Antunes (2023) sustenta que o capitalismo contemporâneo consolidou um modelo produtivo baseado na intensificação da exploração da força de trabalho, ampliando exigências relacionadas à flexibilidade funcional, produtividade e disponibilidade permanente do trabalhador. Para o autor, a multifuncionalidade tornou-se instrumento de racionalização produtiva e redução de custos empresariais, favorecendo práticas relacionadas ao acúmulo e ao desvio de funções.

Os dados analisados corroboram tal entendimento, mostrando aumento significativo das discussões judiciais envolvendo sobrecarga funcional e reconhecimento de diferenças salariais decorrentes do exercício de funções diversas daquelas originalmente contratadas. A ampliação das demandas trabalhistas relacionadas ao tema revela que a reorganização produtiva contemporânea impactou diretamente a dinâmica das relações laborais brasileiras.

Ao comparar as contribuições doutrinárias examinadas, verificou-se consenso entre os autores quanto à necessidade de diferenciação técnica entre desvio e acúmulo de funções. Delgado (2023) afirma que o desvio funcional caracteriza-se pela substituição da função originalmente contratada por outra distinta, enquanto o acúmulo funcional ocorre quando o empregado permanece exercendo sua função principal e passa desempenhar cumulativamente novas atribuições.

Cassar (2024) corrobora esse entendimento ao afirmar que o elemento central de distinção entre os dois institutos reside na permanência ou não da função originária. Para a autora, no desvio funcional ocorre verdadeira alteração qualitativa da prestação laboral, enquanto no acúmulo há ampliação quantitativa das tarefas desempenhadas pelo empregado.

Martins (2023) complementa essa perspectiva ao destacar que a distinção prática entre os institutos possui grande relevância jurídica, especialmente no que se refere às consequências patrimoniais decorrentes da relação empregatícia. Segundo o autor, enquanto o desvio funcional frequentemente enseja pagamento de diferenças salariais relacionadas à função efetivamente exercida, o reconhecimento do adicional por acúmulo funcional depende da comprovação de ampliação substancial das responsabilidades assumidas pelo trabalhador.

Os resultados da pesquisa também demonstraram que a jurisprudência trabalhista brasileira não possui entendimento absolutamente uniforme acerca do direito ao adicional por acúmulo de funções. Observou-se que os tribunais trabalhistas adotam análise individualizada do caso concreto, considerando elementos como habitualidade, autonomia das funções exercidas, compatibilidade funcional e aumento efetivo das responsabilidades laborais.

Segundo Resende (2024), a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que o simples exercício de tarefas correlatas à função contratada não gera automaticamente direito ao adicional salarial. Contudo, quando comprovado que o trabalhador passou a desempenhar funções autônomas e substancialmente distintas daquelas originalmente pactuadas, torna-se possível o reconhecimento judicial das diferenças remuneratórias correspondentes.

A análise das produções acadêmicas também revelou que o artigo 456, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho constitui um dos principais dispositivos utilizados pela jurisprudência para fundamentação das decisões relacionadas ao acúmulo funcional. O referido artigo estabelece que, inexistindo cláusula contratual expressa, presume-se que o empregado obrigou-se a executar todo serviço compatível com sua condição pessoal.

Entretanto, Garcia (2024) ressalta que a interpretação desse dispositivo deve ocorrer de maneira restritiva, observando os limites impostos pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção ao trabalhador e da vedação ao enriquecimento sem causa do empregador. O autor argumenta que a compatibilidade funcional prevista na CLT não pode legitimar imposições abusivas de múltiplas responsabilidades sem a correspondente contraprestação econômica.

Outro aspecto relevante identificado nos resultados refere-se à relação entre desvio, acúmulo de funções e precarização das relações de trabalho. Observou-se forte convergência entre os autores analisados quanto ao entendimento de que a multifuncionalidade excessiva frequentemente constitui mecanismo de intensificação da exploração laboral.

Antunes (2023) sustenta que precarização contemporânea manifesta-se especialmente por meio da flexibilização das garantias trabalhistas e da ampliação da multifuncionalidade. Para o autor, trabalhadores passaram a desempenhar múltiplas funções simultaneamente em estruturas produtivas cada vez mais enxutas, assumindo responsabilidades anteriormente distribuídas entre diversos empregados.

Lazzareschi (2017) apresenta entendimento semelhante ao afirmar que a flexibilização das relações laborais favoreceu a expansão de modelos organizacionais marcados pela intensificação das exigências funcionais e pela redução da estabilidade ocupacional. A autora destaca que a multifuncionalidade frequentemente ultrapassa limites razoáveis de adaptação produtiva e passa a representar verdadeira precarização das condições de trabalho.

Os resultados da pesquisa também evidenciaram importantes impactos do desvio e do acúmulo funcional sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Estudos analisados demonstraram forte associação entre sobrecarga funcional, intensificação da jornada laboral e aumento do adoecimento ocupacional.

Dados apresentados por Silva, Silva e Antoniassi Junior (2025) demonstraram que trabalhadores submetidos a jornadas extensas, múltiplas responsabilidades e elevada pressão por produtividade apresentam maiores índices de fadiga física, estresse ocupacional, ansiedade e sofrimento psíquico. Os autores destacam que a intensificação das exigências funcionais contribuiu diretamente para o agravamento das doenças relacionadas ao trabalho.

Nesse contexto, destacou-se o aumento expressivo dos casos de Síndrome de Burnout associados ao excesso de demandas laborais e à sobrecarga funcional. A Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a reconhecer o Burnout como fenômeno ocupacional relacionado ao estresse crônico no ambiente de trabalho, evidenciando a relevância contemporânea do tema.

Cassar (2024) ressalta que a intensificação das exigências produtivas e a ausência de limites claros para o exercício do poder diretivo patronal contribuíram significativamente para ampliação dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. A autora afirma que a multifuncionalidade excessiva frequentemente compromete o equilíbrio psicossocial do trabalhador e reduz sua qualidade de vida.

Os resultados obtidos também demonstraram que a Reforma Trabalhista de 2017 exerceu impactos significativos sobre a dinâmica das relações laborais relacionadas ao tema. Observou-se que a ampliação das formas flexíveis de contratação e valorização do negociado sobre o legislado favoreceram o fortalecimento de modelos produtivos marcados pela polivalência

funcional.

Segundo Delgado (2023), embora a reforma tenha sido apresentada sob o argumento de modernização das relações trabalhistas, diversas alterações promoveram enfraquecimento das garantias protetivas historicamente asseguradas aos trabalhadores. O autor sustenta que a flexibilização excessiva ampliou a vulnerabilidade do empregado diante do poder econômico.

Por outro lado, alguns setores defendem que a multifuncionalidade pode representar mecanismo legítimo de adaptação produtiva diante das novas exigências econômicas e tecnológicas contemporâneas. Martinez (2023) afirma que a reorganização funcional das atividades empresariais constitui elemento natural da dinâmica econômica moderna, desde que observados os limites da razoabilidade, proporcionalidade e proteção aos direitos fundamentais do trabalhador.

Essa divergência doutrinária demonstra que o debate acerca do desvio e do acúmulo de funções envolve permanente tensão entre eficiência produtiva e proteção social do trabalho. Enquanto parte da doutrina enfatiza a necessidade de flexibilização organizacional para adaptação às transformações econômicas contemporâneas, outra parcela alerta para os riscos de precarização decorrentes da ampliação indiscriminada das exigências funcionais.

Os resultados da pesquisa também permitiram constatar a importância da atuação da Justiça do Trabalho na proteção dos direitos dos trabalhadores submetidos a práticas abusivas relacionadas ao desvio e ao acúmulo funcional. Observou-se que os tribunais trabalhistas têm desempenhado papel fundamental na construção de critérios interpretativos voltados à limitação do poder diretivo patronal e à preservação do equilíbrio contratual.

Barros (2022) afirma que o exercício do poder diretivo empresarial encontra limites nos direitos fundamentais da personalidade do trabalhador, não podendo resultar em exploração abusiva da força de trabalho ou comprometimento da dignidade humana. A autora destaca que o contrato de trabalho deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais da proteção social e da valorização do trabalho humano.

Outro ponto relevante identificado refere-se à crescente necessidade de fortalecimento das políticas de saúde ocupacional e prevenção do adoecimento relacionado ao trabalho. Os estudos analisados demonstraram que ambientes laborais marcados por sobrecarga funcional, pressão excessiva e ausência de reconhecimento profissional favorecem significativamente o surgimento de doenças físicas e psicológicas.

Conforme Limongi-França (2023), a qualidade de vida no trabalho depende diretamente

da existência de condições organizacionais saudáveis, equilíbrio entre demandas e recursos disponíveis, reconhecimento profissional e respeito aos limites físicos e emocionais do trabalhador. A autora ressalta que ambientes laborais adoecedores comprometem não apenas a saúde individual, mas também a produtividade empresarial e as relações sociais.

Diante das análises realizadas, verificou-se que o desvio e o acúmulo de funções constituem fenômenos complexos, multifatoriais, diretamente relacionados às transformações econômicas, tecnológicas e organizacionais do mercado de trabalho contemporâneo. A crescente exigência de multifuncionalidade, embora frequentemente apresentada como mecanismo de eficiência produtiva, também representa importante fator de precarização das condições laborais quando implementada sem observância dos limites jurídicos e humanos da relação empregatícia.

Assim, os resultados obtidos reforçam a necessidade de interpretação das normas trabalhistas em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção ao trabalhador, assegurando equilíbrio entre inovação produtiva, desenvolvimento econômico e preservação dos direitos fundamentais nas relações laborais contemporâneas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou compreender que o desvio e o acúmulo de funções representam fenômenos cada vez mais presentes nas relações de trabalho contemporâneas, sobretudo diante das profundas transformações econômicas, tecnológicas e organizacionais ocorridas nas últimas décadas.

Ao longo da pesquisa, verificou-se que tais práticas ultrapassam questões meramente administrativas, alcançando diretamente a dignidade do trabalhador, sua saúde física e mental, sua estabilidade profissional e a própria qualidade das relações laborais.

A análise doutrinária, legislativa e jurisprudencial realizada demonstrou que, embora o poder diretivo do empregador seja elemento legítimo da relação de emprego, ele não pode ser exercido de forma ilimitada ou abusiva. A exigência contínua de multifuncionalidade, a ampliação excessiva das responsabilidades e a imposição de atividades incompatíveis com a função originalmente contratada frequentemente resultam em desequilíbrio contratual e precarização das condições de trabalho.

Nesse contexto, tornou-se evidente que o desvio e o acúmulo de funções não devem ser

compreendidos apenas sob a perspectiva econômica ou produtiva, mas também sob uma ótica humana e social. O trabalhador não pode ser tratado apenas como instrumento de produção ou mera peça da estrutura empresarial. Trata-se de um sujeito de direitos, dotado de dignidade, necessidades físicas, emocionais, sociais que precisam ser respeitadas.

A pesquisa também evidenciou que a flexibilização das relações de trabalho, intensificada pela Reforma Trabalhista de 2017 e pelas novas formas de organização produtiva, contribuiu significativamente para ampliação da multifuncionalidade nas empresas. Embora a adaptação às exigências do mercado contemporâneo seja uma realidade inevitável, tal processo não pode ocorrer às custas da supressão de direitos fundamentais historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Outro aspecto relevante identificado ao longo do estudo refere-se aos impactos do desvio e do acúmulo funcional sobre a saúde do trabalhador. A sobrecarga laboral, a pressão constante por produtividade e o excesso de atribuições vêm contribuindo para o crescimento expressivo de doenças ocupacionais, transtornos psicológicos e de Síndrome de Burnout.

Essa realidade demonstra que ambiente de trabalho saudável deve ser compreendido como direito essencial à preservação da dignidade humana e da qualidade de vida. Além disso, observou-se que atuação da Justiça do Trabalho possui papel fundamental na proteção dos trabalhadores diante de práticas abusivas relacionadas ao desvio e ao acúmulo de funções. A interpretação das normas trabalhistas à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e proteção ao trabalhador revela-se indispensável para manutenção do equilíbrio contratual e da justiça social nas relações laborais.

Dessa forma, conclui-se que o enfrentamento do desvio e do acúmulo de funções exige não apenas aplicação adequada das normas jurídicas, mas também mudança cultural nas relações de trabalho. Empresas, empregadores e gestores precisam compreender que produtividade e eficiência não devem ser alcançadas mediante exploração excessiva da força de trabalho ou sobrecarga funcional dos empregados.

Valorizar o trabalhador, respeitar seus limites e reconhecer adequadamente suas funções constitui medida essencial para construção de ambientes laborais mais justos, saudáveis e humanizados. Relações de trabalho equilibradas beneficiam não apenas os trabalhadores, mas também as próprias organizações, que passam a contar com profissionais mais motivados, saudáveis e produtivos.

Por fim, espera-se que este estudo contribua para ampliação das discussões acadêmicas e

jurídicas acerca do desvio e do acúmulo de funções, estimulando reflexões sobre a necessidade de fortalecimento das garantias trabalhistas e da proteção à dignidade humana no mundo do trabalho contemporâneo. Afinal, proteger o trabalhador significa também proteger a própria essência social do trabalho e valores fundamentais que sustentam uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, M; NOGUEIRA, B. **Regulamentação/Adicional de acúmulo de função: (in) segurança jurídica e necessidade de regulamentação.** 2025. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2025-jan-09/adicional-de-acumulo-de-funcao-inseguranca-juridica-e-necessidade-de-regulamentacao>>. Acesso em: 24 Out. 2025.

ÂMBITO JURÍDICO. **Acúmulo de funções ou desvio de função pode gerar indenização.** Âmbito Jurídico, 2025. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/acumulo-de-funcoes-oudesviodefunaopodegerarindenizacao/#Quando_o_acumulo_ou_desvio_gera_direito_a_indenizacao>. Acesso em: 25 Set. 2025.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2022.

BARROS, A. **Curso de Direito do Trabalho.** 12. ed. São Paulo: LTr, 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 24 Out. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 24 Out. 2025.

CASSAR, V. **Direito do Trabalho.** 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

DELGADO, M. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

FERREIRA, V.; MOREIRA, A. **Novas tecnologias e a precarização das relações laborais.** Revista da AGU, Brasília, v. 20, n. 1, 2021.

FURTADO, V.; PINHO, A. **Sentidos e significados do trabalho na percepção de trabalhadores multissetoriais.** Revista Gestão & Conexões, Vitória, v. 13, n. 2, 2024.

- GARCIA, G. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.
- GIL, A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.
- LAZZARESCHI, N. **Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária**. Revista Labor, Fortaleza, v. 1, n. 13, 2017.
- LIMONGI-FRANÇA, A. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2023.
- MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.
- MARTINO, A.; BERTOLIN, P.. **Terceirização como instrumento de precarização das relações e garantias laborais**. Revista Direito Mackenzie, São Paulo, v. 16, n. 3, 2022.
- MARTINS, S. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: Atlas, 2023.
- MICHELIN, J. et al. **Precarização das relações de trabalho e informalização: impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sob a perspectiva dos microempreendedores individuais**. Revista Economia Ensaios, Uberlândia, v. 39, n. esp., 2024.
- MINAYO, M. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2022.
- NASCIMENTO, A. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2022.
- NEGREIROS, A. **Entenda sobre acúmulo e desvio de funções conforme a CLT**. JusBrasil, 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entenda-sobre-acumulo-e-desvio-de-funcoes-conforme-a-clt/1201287325>>. Acesso em: 25 Set. 2025.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Internacional de Doenças – CID-11**. Genebra: OMS, 2022.
- PAULINO, L. **Princípios do direito do trabalho: fontes e sua hierarquia**. JusBrasil, 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principios-do-direito-do-trabalho-fontes-e-sua-hierarquia/846176674>>. Acesso em: 21 Set. 2025.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 9. ed. São Paulo: Método, 2024.
- SANTOS, L.; VALÕES, J. **Flexibilidade ou precarização? Capitalismo de plataforma, subordinação algorítmica e desmonte de direitos trabalhistas no Brasil**. RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar, v. 7, n. 2, 2026.
- SENADO FEDERAL. **Reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 30 Out. 2025.
- SILVA, F.; SILVA, L.; ANTONIASSI JUNIOR, G. **Impactos da jornada de trabalho no século XXI: o adoecimento psicossomático do trabalhador**. ID on line. Revista de Psicologia, 2025.

TRT- Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil.** 2016. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>>. Acesso em: 24 Out. 2025.

XIMENES, A. **Desvio de função x Acúmulo de função - Qual é a diferença?** 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/desvio-de-funcao-x-acumulo-de-funcao-qual-e-a-diferenca/791754300>> Acesso em: 29 Out. 2025.