

O ACÚMULO E O DESVIO DE FUNÇÕES

ACCUMULATION AND MISUSE OF FUNCTIONS

EVANDRO LUÍS URNAU*

RESUMO: Este trabalho tenta conceituar as hipóteses de acúmulo e desvio de função e ajudar na definição de quando é ou não é devido algum acréscimo salarial em decorrência da alteração das funções iniciais do empregado.

PALAVRAS-CHAVE: Acúmulo de função. Desvio de função. *Plus* salarial.

ABSTRACT: This paper tries to conceptualize the hypotheses of accumulation and deviation of function and to help in the definition of when is or is not due some increase of salary due to the change of the initial functions of the employee.

KEYWORDS: Accumulation of function. Deviation of function. Plus salary.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O acúmulo e o desvio de função; 3 Acúmulo/desvio ascendente x Acúmulo/desvio descendente; 4 A caracterização do acúmulo e do desvio de função; 5 Consequências do acúmulo e do desvio de função; 6 Diferenças salariais pelo acúmulo ou desvio de função; 7 Conclusão; Referências.

Data de submissão: 20.07.2018

Data de aprovação: 28.08.2018

1 INTRODUÇÃO

A dinâmica dos processos de trabalho vem se alterando desde a revolução industrial. De início, havia um predomínio do trabalho braçal por extensas jornadas de trabalho, que era distribuído indistintamente entre homens, mulheres e crianças. O fordismo marcou a especialização no trabalho ainda majoritariamente braçal. Nesta fase a linha de produção foi subdividida em diversas etapas, atribuindo-se a cada pessoa um mesmo tipo repetitivo de trabalho. O resultado foi uma maior produtividade e melhor uniformidade na produção. Hodiernamente, a produção vem ficando a cargo de máquinas, exigindo-se dos trabalhadores mais versatilidade, com a agregação de habilidades físicas-braçais com o conhecimento técnico-científico.

Não obstante o trabalho braçal e fordista ainda ocupar grande parte da população, o trabalhador que tem a capacidade de realizar diferentes tipos de

* Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 4ª Região, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela IMED - Passo Fundo e Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela LFG.

funções, sejam as mais simples e mecânicas às mais especiais, tende a ser mais valorizado pelo empregador.

Nesta realidade, ganham relevância as teorias envolvendo o acúmulo e o desvio de função nos processos judiciais trabalhistas, pois há parte considerável de trabalhadores e da jurisprudência que tendem a considerar injustas exigências de maior versatilidade da mão-de-obra.

A pergunta que deve ser respondida pelos operadores jurídicos é se o Estado-Juiz pode ou não fixar um valor monetário pelo trabalho prestado ao empregador.

2 O ACÚMULO E O DESVIO DE FUNÇÃO

O acúmulo e o desvio de função são fenômenos físicos. Eles são perceptíveis no mundo exterior a partir da análise da realidade fática, comparando-se o trabalho que *deveria* ser realizado pelo empregado com aquele efetivamente prestado.

A principal teoria que tenta explicar o acúmulo de função tem na taxatividade de atividades a sua origem. Segundo essa linha argumentativa, o empregado é contratado para uma função com atividades *pré-determinadas*. O aumento dessas atividades caracterizaria, assim, o acúmulo de funções.

Exemplos rotineiros dos processos trabalhistas são o do porteiro, que também atende e repassa telefonemas; o do vigilante, que tem a obrigação de abrir e fechar a porta; o do motorista de caminhão que carrega e descarrega o caminhão; e o da vendedora que organiza e limpa o ambiente e as prateleiras da loja.

Defende-se que o aumento quantitativo das atividades inicialmente contratadas (ou prometidas) implica alteração contratual lesiva (art. 468 da CLT) (BRASIL, 1943) e, por isso, exige a correspondente majoração salarial, de sorte a garantir o caráter sinalagmático do salário, conforme inicialmente contratado naquela relação.

O desvio de função, por sua vez, não seria um acréscimo às atividades inicialmente contratadas, mas sim sua alteração completa. O pintor que passa a trabalhar como mecânico, o auxiliar de pintor que passa a só fazer pinturas, o servente de pedreiro que passa a fazer trabalho de pedreiro são exemplos do fenômeno.

Se no acúmulo de funções há uma alteração quantitativa das atividades, no desvio há uma alteração qualitativa, isto é, o exercício de atividade diferente daquela inicialmente contratada.

No acúmulo de funções o primeiro raciocínio que se faz é matemático: mais atividade resulta em mais salário. No desvio, entretanto, o raciocínio exige uma construção lógica um pouco mais complexa, pois de regra não é aferível a diferença na quantidade física de atividades entre a função antiga e a nova.

Esses fenômenos passaram a ser submetidos à jurisdição a partir de regulamentos empresariais, notadamente os de empresas públicas.

Em muitos casos, o empregador cria o regulamento empresarial com funções e suas respectivas atividades e salários. Quando este empregador, que vincula atividades a salários por sua própria vontade, descumpre o regulamento e sujeita o empregado ao serviço correspondente a uma função melhor remunerada, dá ensejo a condenações pelas diferenças salariais entre o que foi recebido e o previsto para a função.

Este raciocínio construído sobre os regulamentos empresariais foi, aos poucos, estendido para situações em que era inexistente divisão formal de funções, serviços e salários.

Empregados passaram a demandar em juízo *plus* salarial independentemente de qualquer previsão legal ou regulamentar, apenas pelo fato de terem suas funções iniciais aumentadas ou alteradas.

Os precedentes judiciais criados em cima de fatos envolvendo os regulamentos empresariais passaram a ser utilizados em outros casos, levando o Poder Judiciário a arbitrar percentuais de *plus* salarial quando as atividades iniciais do empregado eram alteradas pelo empregador.

3 ACÚMULO/DESVIO ASCENDENTE X ACÚMULO/DESVIO DESCENDENTE

Quando falamos em ascensão no direito do trabalho, vinculamos este conceito quase que automaticamente ao aumento de salário.

A experiência do que ordinariamente ocorre nas relações de trabalho implica sabermos (ou deduzirmos) que determinadas funções ou atividades são (ou deveriam ser) melhor remuneradas. Não há dúvidas no Brasil de que a faxineira da empresa tem salário inferior ao do vendedor, que, por sua vez, ganha menos do que o gerente.

Há acúmulo ou desvio ascendente quando o empregado realiza atividades que, na empresa, seriam (ou deveriam ser) melhor remuneradas. É o caso, por exemplo, da vendedora que acumula atividades de gerente (ou que passa apenas a gerenciar a loja).

O acúmulo ou desvio descendente, por lógica, ocorre quando a atividade acumulada ou em desvio é do tipo que normalmente tem um salário menor. Utilizando ainda a vendedora como exemplo, o acúmulo descendente caracteriza-se quando ela também faz atividades que deveriam ser feitas pela faxineira, como a limpeza do banheiro.

4 A CARACTERIZAÇÃO DO ACÚMULO E DO DESVIO DE FUNÇÃO

As hipóteses de acúmulo e de desvio de função têm atraído diferentes soluções da jurisprudência.

A linha de raciocínio mais protecionista leva ao pé da letra o artigo 468 da

CLT (BRASIL, 1943). Qualquer alteração nas atividades inicialmente contratadas implica, segundo essa corrente, alteração lesiva do contrato.

Em sentido oposto, uma linha argumentativa sustenta que o empregado se obriga a todo e qualquer *serviço* compatível com a sua condição pessoal, conforme prevê o artigo 456, parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943).

O debate entre as duas correntes centra-se na interpretação do parágrafo único do artigo 456 da CLT, *in litteri*: “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” (BRASIL, 1943).

Ocorre que os contratos de trabalho, de regra, não especificam os *serviços* de responsabilidade do empregado. Mencionam, apenas, a função ou designação da posição que o empregado ocupará na empresa, normalmente com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Segundo o *site* do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE):

A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Os efeitos de uniformização pretendida pela Classificação Brasileira de Ocupações são de **ordem administrativa e não se estendem as relações de trabalho**. Já a regulamentação da profissão, diferentemente da CBO é realizada por meio de lei, cuja apreciação é feita pelo Congresso Nacional, por meio de seus Deputados e Senadores, e levada à sanção do Presidente da República (BRASIL, 2018).

A CBO, assim, é uma mera referência para cadastro administrativo, cabendo ao empregador ou à lei a fixação dos serviços que serão executados pelo empregado.

A jurisprudência, contudo, tende no sentido de considerar como sinônimos o conceito de “função”, prevista no contrato (de acordo com a CBO), com o conceito de “serviços”, do artigo 456, parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943).

Parte da jurisprudência vem considerando ilícita a realização de atividades que não tenham, no mínimo, alguma relação lógica com a designação de função. Esta posição lastreia-se em um pensamento que pode ser considerado justo: quando o empregado aceita trabalhar como vendedor, significa que ele quis trabalhar com vendas e não com a limpeza.

Nesse sentido:

DIFERENÇAS SALARIAIS. DESVIO DE FUNÇÃO. São devidas diferenças salariais por desvio de função quando o empregado agrega atribuições e responsabilidades não compreendidas na função originalmente contratada. Incontroverso o fato quanto à modificação das funções do trabalhador, resta caracterizado o desvio de função. (BRASIL, 2018b).

Essa linha jurisprudencial mitiga sua própria construção, admitindo a licitude de trabalhos que, embora sem relação lógica com a designação da função, seriam relacionados diretamente ao exercício de determinado trabalho. Um vendedor seria logicamente responsável por organizar e limpar a vitrine, ou o caixa do supermercado teria a obrigação de limpar o ambiente em torno do seu posto de trabalho.

Já são rotineiras decisões, além disso, no sentido de considerar lícito o exercício de diversas atividades quando elas, a despeito de qualquer designação formal no contrato, tiverem sido desempenhadas desde o primeiro dia de trabalho. Nessa situação, o entendimento é de que não houve, de fato, nenhuma alteração no contrato.

ACÚMULO DE FUNÇÕES. ACRÉSCIMO SALARIAL. Se desde a contratação o trabalhador desempenha as mesmas atividades, não há falar de acréscimo de funções, sendo todas as atividades remuneradas pelo salário contratual, a teor do art. 456, parágrafo único, da CLT. (BRASIL, 2018c).

Diferentemente disso, me parece que considerando que o que normalmente ocorre é a designação da função do contrato de trabalho ser apenas a referência à CBO, não é este o elemento que deve ser considerado no momento de se concluir pela existência ou não de desvio ou acúmulo de função.

Exceto nos casos em que exista regulamento empresarial ou contrato individual com o rol das atividades especificadas minuciosamente, é na própria execução do contrato, no dia a dia do trabalho, que se verificará quais eram as atividades esperadas pelo empregador e se houve ou não alguma alteração no trabalho acordado.

Nesta senda, um empregado contratado como “auxiliar” exercerá em sua rotina de trabalho certas atividades com alguma habitualidade ou previsibilidade. Essas são as atividades que integram o seu contrato de trabalho. Considerando que a hipótese trata de um empregado sem rol dos “serviços”, devem ser consideradas incluídas no ajuste outras atividades compatíveis com a sua condição pessoal (art. 456, parágrafo único, da CLT) (BRASIL, 1943). Desse modo, um empregado com a função de “auxiliar” e que trabalha habitualmente com pintura de peças, poderá ser designado para trabalhar com limpeza de peças, por exemplo, sem que se configure desvio de função.

Registre-se que a previsão do artigo 456 da CLT é de compatibilidade com a condição pessoal do trabalhador. O dispositivo legal não fala que as atividades devam ser compatíveis ou relacionadas com a nomenclatura utilizada no contrato.

5 CONSEQUÊNCIAS DO ACÚMULO E DO DESVIO DE FUNÇÃO

Como já mencionado, a resposta da jurisprudência, quando caracterizado o acúmulo e o desvio de função, é normalmente condenar o empregador a pagar um *plus* salarial ao empregado, como uma forma de restabelecer o sinalagma e a comutatividade do contrato.

O sinalagma é a característica que identifica que o contrato é formado por obrigações contrapostas, sendo, no contrato de emprego, o trabalho e o salário. É o equilíbrio formal do contrato de trabalho (DELGADO, 2012, p. 505).

A comutatividade, usualmente conceituada como o equilíbrio contratual, na verdade é a classificação dos contratos que se opõe à aleatoriedade. Deveras, o contrato pode ser comutativo, quando já se conhecem as obrigações antecipadamente, ou aleatório, quando as obrigações ficam pendentes a situações futuras (GAGLIANO, 2014, p. 161).

Quando as obrigações vêm previstas no contrato ou no regulamento (serviços especificados), o desvio e o acúmulo de função efetivamente atingem a comutatividade, já que as obrigações originalmente previstas foram alteradas.

Todavia, na maior parte dos contratos não há relação dos serviços, mas mera menção à função, como previsto pela CBO (BRASIL, 2018). Nesta situação, em que não há rol de serviços, deve vigorar o parágrafo único do artigo 456 da CLT (BRASIL, 1943), pois não há violação do sinalagma (continua sendo trabalho x salário) e a comutatividade original se mantém (pois envolve apenas trabalho x salário).

Explico. No contrato de prestação de serviços civil, ajusta-se a realização de atividades específicas. No contrato de emprego o sinalagma e a comutatividade envolvem, de regra, salário de um lado e tempo de trabalho de outro. Nessa linha, o acréscimo ou a alteração de atividades não poderiam gerar nenhum *plus* salarial ao empregado unicamente pelo aumento ou pela modificação de tarefas, exceto o pagamento por eventuais horas extras na hipótese em que o aumento de tarefas implicar aumento de tempo trabalhado.

Só é cabível falar em diferenças salariais por desvio ou acúmulo de funções quando o empregador atribuir ao empregado a execução de atividade mais complexa ou especializada que, **dentro da estrutura da empresa ou pela negociação coletiva ou pela lei, teria uma remuneração superior** àquela recebida pelo empregado.

Deveras, essa diferença salarial decorre diretamente do Princípio da Isonomia, isso porque o empregador possui liberdade de fixar os salários dentro dos mínimos legais e/ou negociados coletivamente, mas, quando a própria empresa concede salário superior para determinada atividade, não há justiça em ter um trabalhador recebendo salário menor que o de um colega que faz o mesmo trabalho.

O chamado *plus salarial* por acúmulo é o primo menor da equiparação salarial do artigo 461 da CLT (BRASIL, 1943). No acúmulo de funções o empregado, em parte da jornada, faz atividade que, de acordo com a prática do empregador, é melhor remunerada. Na equiparação salarial o empregado faz todas as atividades, com idêntico valor, de outro empregado.

Entretanto, em qualquer dos dois casos (acúmulo ou equiparação) é preciso que se tenha um parâmetro. Se não há na empresa (ou na lei, ou na negociação coletiva) empregado melhor remunerado pela função supostamente acumulada, não é lícito ao Estado-Juiz interferir na organização empresarial e dizer quanto vale o conjunto de atividades prestadas pelo empregado.

Com efeito, o empregador contrata o empregado para ter à sua disposição aquela força de trabalho por determinado tempo, mediante o pagamento da retribuição pecuniária ajustada. Somente excepcionalmente (violação do princípio da igualdade, da lei ou de negociação coletiva) é que se pode falar em alteração forçada do salário.

Nessa linha:

Acúmulo de funções. Alteração do conteúdo funcional. Jus variandi. Limites. A execução de diversas tarefas dentro da jornada de trabalho ajustada, e que não se dissociam do conteúdo das atribuições da função contratada, por si só, não caracteriza acúmulo de funções, presumindo-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. É lícito ao empregador, com base no jus variandi, artigo 2º da CLT, atribuir ao seu empregado tarefas diversas, adequando a prestação de trabalho às necessidades do empreendimento. Assim, a teor do disposto no parágrafo único do artigo 456 da CLT, não há direito à percepção de acréscimo salarial. (BRASIL, 2017).

Se é excepcional a interferência Estatal quando o empregado passa a exercer uma atividade supostamente mais especializada daquela que ele fazia inicialmente, com absoluta certeza não é possível nenhuma alteração salarial forçada pelo Judiciário quando a nova atividade é sabidamente remunerada com salário inferior àquele já recebido pelo empregado.

Matematicamente falando, neste caso o valor-hora do trabalho na atividade original é superior ao valor-hora da segunda atividade. Falar em reequilíbrio contratual nesse caso seria argumentar contra o próprio trabalhador. Ora, ele está recebendo salário de um trabalho melhor remunerado mesmo fazendo atividades de uma profissão de menor remuneração.

6 DIFERENÇAS SALARIAIS PELO ACÚMULO OU DESVIO DE FUNÇÃO

Como já mencionei anteriormente, a manutenção do sinalagma e da comutatividade do contrato são os argumentos principais para os que afirmam que o desvio ou o acúmulo de função devem gerar o direito a um acréscimo na remuneração. Sustenta-se que após ajustado o valor por uma determinada

lista de tarefas ou serviços, o aumento ou a modificação delas leva à conclusão lógica do aumento do salário.

No desvio de função, não há nenhuma lógica em se pedir diferenças salariais por ter o empregado passado a exercer uma função que teria um salário menor daquele já recebido. O desvio de função só tem relevância para o Direito do Trabalho, assim, quando for do tipo ascendente.

No caso do acúmulo, igualmente, em que pesem as milhares de petições iniciais postulando diferenças salariais pelo simples acréscimo de atividades, só é possível manter alguma racionalidade na matéria se o acréscimo for ascendente.

Ora, se o empregado já recebe um salário maior, como gerente, por exemplo, não há falar em nenhuma diferença salarial se ele também fizer atividades de vendedor. Não se pode falar em *plus* salarial, também por lógica, quando o vendedor trabalha em parte da jornada limpando o chão ou as prateleiras.

Deveras, em um acúmulo ou desvio descendente, mesmo que se entenda pela ilicitude da alteração contratual, não é possível sustentar nenhum prejuízo financeiro ao trabalhador, pois o valor pago pelo tempo trabalhado já é superior ao valor que ele receberia se fosse contratado pela função pior remunerada.

No acúmulo e no desvio descendente o sinalagma é alterado em prejuízo do empregador e, matematicamente falando, implicaria redução proporcional do salário (o que, obviamente, não é possível em sede de Direito do Trabalho).

Só há lógica na concessão de *plus* salarial, assim, quando ocorrer o acúmulo ou o desvio de função ascendentes.

Não obstante ser matematicamente lógico o deferimento de *plus* salarial para o acúmulo ou para o desvio de função ascendentes, volto a fazer a mesma indagação feita anteriormente: O Estado-Juiz pode definir o valor monetário do trabalho prestado pelo empregado?

A livre iniciativa e o valor social do trabalho possuem aparentemente mesmo peso constitucional como fundamento da República (art. 1º, IV, da CF/88) (BRASIL, 1988).

O legislador possui o poder-dever de conformar estas disposições constitucionais que são historicamente antagônicas (capital x trabalho). O próprio Poder Constituinte originário fixou direitos mínimos dos trabalhadores.

Na seara remuneratória, posso citar o salário mínimo nacional (art. 7º, IV, da CF/88) (BRASIL, 1988), o piso salarial regional (Lei Complementar 103/2000) (BRASIL, 2000). Eu poderia citar, também, os salários profissionais criados pela lei, como o dos engenheiros, mas sua constitucionalidade, pela vinculação ao salário mínimo, é constantemente afastada pela jurisprudência do STF (cito, como exemplo, a ADPF 53) (BRASIL, 2008).

Por outro lado, a livre iniciativa tem a prerrogativa de, observados os parâmetros mínimos estabelecidos pela legislação ou pela negociação coletiva, estabelecer o valor do salário que pagará ao empregado.

Além do salário mínimo e dos pisos salariais, o empregador deve observar, também, o princípio da igualdade, consubstanciado na CLT pelo seu artigo 461 “idêntico salário àqueles que prestarem trabalho de igual valor” (BRASIL, 1943).

Em alguns casos, o próprio empregador se obriga, por regulamento interno, a pagar determinado valor de salário para funções ou atividades específicas, estabelecendo um plano de carreira (formal ou informal).

O legislador ou a própria categoria podem, assim, sobrepor a vontade do empregador no que se refere ao valor monetário do trabalho prestado, pois refletem a decisão da pluralidade democraticamente estabelecida. Uns são escolhidos pelo povo (legisladores). Outros são escolhidos pelos próprios interessados (representantes sindicais).

Legisladores e sindicatos são entes inerentemente democráticos e coletivos, pois representam e tomam decisões voltadas para uma coletividade. As decisões desses órgãos refletem na empregabilidade, na economia e, inclusive, na concorrência justa entre empregadores, fazendo com que todos tenham semelhantes custos.

Caracterizado um acúmulo ou um desvio de função ascendentes, quando a atividade acumulada ou em desvio tiver salário superior fixado em regulamento interno, pela legislação ou por negociação coletiva, inegavelmente o empregado terá direito ao acréscimo salarial.

No caso de acúmulo, o *plus* salarial, é claro, deve ser proporcional ao tempo que o empregado realizou a atividade melhor remunerada.

Não existindo lei, regulamento ou negociação coletiva prevendo salário maior para a atividade, deve prevalecer o direito do empregador de gerir o seu empreendimento.

O raciocínio nem é tão difícil.

Em um exercício de hermenêutica, basta ao intérprete perquirir se existe norma que obrigue o empregador a pagar ao gerente salário superior ao pago ao faxineiro.

Se a resposta for positiva (previsão de norma coletiva, por exemplo), o faxineiro que passar a exercer a atividade de gerente terá direito ao salário diferenciado.

Se a resposta for negativa, não há falar em acréscimo salarial contra a vontade do empregador, pois estaria se invadindo a esfera privada da liberdade de administração da empresa.

O principal argumento contrário é que, quando o empregador ajusta o pagamento de um salário por determinado trabalho, ao decidir alterar a

quantidade ou o tipo de trabalho, o Estado-Juiz deve intervir para restabelecer o equilíbrio do ajuste.

Especialmente depois de o trabalho ter sido prestado, não há mais como restabelecer o *status quo ante*, pois não há como restituir ao trabalhador o próprio trabalho. Assim, sustenta-se que o deferimento de *plus* salarial é o meio para ressarcir o trabalhador pela quebra do equilíbrio do ajuste.

O raciocínio é válido, mas parte de premissas equivocadas.

O sinalagma e a comutatividade no contrato de emprego envolvem trabalho e salário, isto é, o tempo de vida do empregado dedicado ao empregador deve ser remunerado com dinheiro. O tipo de trabalho e o valor do salário só serão fatores relevantes para a comutatividade quando o contrato, o regulamento da empresa, a lei ou a negociação coletiva estabelecerem.

O contrato particular também pode fixar os limites da comutatividade, mas só quando expressamente definir as atividades (ou os *serviços*, na linguagem do artigo 456 da CLT) (BRASIL, 1943) a serem exercidos pelo empregado.

A simples denominação de uma função no contrato com base na CBO (BRASIL, 2018), sem especificar as atividades ou serviços, atrai a regra do parágrafo único do artigo 456 da CLT (BRASIL, 1943), inexistindo quebra contratual se o empregado faz algum trabalho compatível com a sua condição pessoal.

A fixação de um acréscimo de salário, nos casos chamados de desvio e acúmulo de função, nasce de uma presunção (ou pré-conceito) de que o empregador contrataria um gerente com um salário maior do que o pago ao faxineiro.

Isso pode até ser verdade, mas não o é necessariamente.

E mesmo que fosse, o Poder Judiciário não possui o direito de se imiscuir na administração da empresa privada e impor ao empregador o pagamento de diferenças salariais a determinado empregado, sem que haja respaldo legal, regulamentar ou coletivo.

7 CONCLUSÃO

A dinâmica envolvendo o trabalho humano é capaz de criar incontáveis hipóteses aptas a exigir a decisão acerca da existência dos fenômenos do acúmulo e do desvio de função, bem como se há ou não direito a alguma complementação do salário.

Neste contexto, o papel do Estado-Juiz nas relações de trabalho deve ficar bem definido, para não causar prejuízos aos envolvidos, sejam empregados ou empregadores.

Quando o Estado-Juiz assume posição ativa e define salários e acréscimo salarial a partir da dedução do que deveria ser pago para aquela

atividade traz insegurança para a sociedade e se imiscui no âmbito de liberdade das partes, já que deixa à subjetividade do julgador a conclusão acerca dos limites do contrato.

De outra banda, quando o Estado-Juiz, em vista da regra do parágrafo único do artigo 456 da CLT (BRASIL, 1943), deixa aos envolvidos definirem os serviços e o valor devido por eles (seja por contrato ou por negociação coletiva) possibilita maior confiança nos ajustes, no ordenamento jurídico e no próprio Estado.

Desse modo, diferenças salariais por acúmulo ou por desvio de função devem ficar reservadas a casos em que o empregador não respeitou o salário que deveria ser pago, seja pelo desrespeito ao contrato, à negociação coletiva, à Lei ou ao Princípio da Igualdade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 01 ago. 2018.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 01 ago. 2018.

BRASIL. *Lei Complementar nº 103*, de 14 de julho de 2000. Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp103.htm>. Acesso em: 01 ago. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Classificação Brasileira de Ocupações*. 2018. Disponível em:< <http://www.mtebo.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf?jsessionid=GGfxM5c91JDsOkUnJzT8cl2q.slave19:mte-cbo>>. Acesso em: 17 jul. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 53*. ADPF 53 / PI. Data: 22/04/2008. Redator: Gilmar Mendes. Disponível em:< <http://stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=53&classe=ADPF&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 08 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário 0020402-32.2016.5.04.0123*. Porto Alegre, 06 abr. 2018b. Órgão Julgador: 3ª Turma. Redator: Luis Carlos Pinto Gastal. Disponível em:< https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero_unic=00204023220165040123&popup=0>. Acesso em: 08 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário 0020127-09.2016.5.04.0471*. Porto Alegre, 09 maio 2018c. Órgão Julgador: 6ª Turma. Redator: Fernando Luiz de Moura Cassal. Disponível em:< https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero_unic=00201270920165040471&popup=0>. Acesso em: 08 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário 0020497-43.2016.5.04.0291*. Porto Alegre, 09 ago. 2017. Órgão Julgador: 7ª Turma. Redator:

Denise Pacheco. Disponível em:< https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero_unic=00204974320165040291&popup=0>. Acesso em: 08 ago. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

GAGLIANO, Pablo Stolze. *Novo Curso de Direito Civil*. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. v. 4: Contratos, tomo I: Teoria geral.