



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21<sup>a</sup> REGIÃO

Segunda Turma de Julgamento

**RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886) nº 0000816-71.2025.5.21.0009  
(RORSum)**

**RELATOR: DESEMBARGADOR JOSÉ BARBOSA FILHO**

**RECORRENTE: -----**

**ADVOGADO: DAVID LUCAS LIMA CAVALCANTE**

**ADVOGADO: THIAGO MACIEL PINTO NOBREGA DE ARAUJO**

**RECORRIDO: -----**

**ADVOGADO: GUILHERME MARIZ COUTINHO**

**ORIGEM: 9<sup>a</sup> VARA DO TRABALHO DE NATAL**

#### **EMENTA**

**ACÚMULO DE FUNÇÕES - NÃO CONFIGURAÇÃO** - Na espécie, não há alegação de previsão contratual, ou em norma coletiva, acerca de adicional por acúmulo de função. Ademais, não houve alteração do objeto contratual inicialmente ajustado. Finalmente, os serviços realizados pelo reclamante são compatíveis com a sua condição pessoal, não havendo que se falar em acúmulo de função. Inteligência do art. 456, parágrafo único, da CLT.

**DANO MORAL - NÃO CONFIGURAÇÃO** - Nos termos do art. 223-G, inciso VIII, da CLT "*a ocorrência de retratação espontânea*" é um dos fatores a ser considerado na apreciação do pedido de dano moral, não somente para a quantificação de eventual indenização, mas para a própria configuração do dano moral. Nessa direção, a conduta pontual do gerente da reclamada de xingar o reclamante, havendo posterior pedido de desculpas - evento que não foi capaz de afetar o clima organizacional da reclamada, conforme ponderado pela própria testemunha do xingamento - não configura afronta aos direitos da personalidade, logo não pode ser considerado dano moral.

Recurso conhecido e não provido.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/22b5eed8c8b539399cec5a2072cc3bf441d42fda>

## **I - RELATÓRIO**

Trata-se de recurso ordinário interposto por ----- (reclamante), nos autos da reclamação trabalhista proposta em face de ----- (reclamada), buscando a reforma da sentença oriunda da 9ª Vara do Trabalho de Natal, proferida pela Juíza do Trabalho LYGIA MARIA DE GODOY BATISTA CAVALCANTI, que decidiu:

### ***"III. DISPOSITIVO***

*Em face do exposto, nos autos da Reclamatória Trabalhista proposta por -----, julgo TOTALMENTE IMPROCEDENTES as pretensões iniciais contra -----, tudo consoante fundamentação que passa a integrar in totum este dispositivo.*

*Concedem-se à parte autora os benefícios da justiça gratuita.*

*Custas, pela parte reclamante, no importe correspondente a 2% sobre o valor da causa, porém dispensadas ante a concessão dos benefícios da justiça gratuita.*

*Acaso não interpostos quaisquer apelos, registre-se o trânsito em julgado.*

*Para fins do art. 489, parágrafo 1º, do novel CPC, reproto que os demais argumentos invocados pelas partes nos autos não possuem a potencialidade de infirmar a conclusão adotada na fundamentação deste julgado.*

*Intimem-se as partes."*

(ID. 58e3f17)

O reclamante alega: que houve nulidade processual por cerceamento de defesa, pois o Juízo de origem entendeu por não ser necessária a oitiva da segunda testemunha arrolada; que foi contratado como atendente, mas também realizava a limpeza da caixa de gordura do estabelecimento, o que se mostra suficiente para a caracterização do acúmulo de funções; que o xingamento ocorreu em ambiente de trabalho, na presença de colegas, praticado por superior hierárquico, violando a honra, a dignidade e a moral do trabalhador, sendo cabível a indenização por danos morais, em valor não inferior a 40 (quarenta) salários mínimos vigentes. Ao fim, pugna pelo provimento do recurso (ID. 1310f4a).

Contrarrazões pela reclamada, sem preliminares (ID. 17f8937).



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/22b5eed8c8b539399cec5a2072cc3bf441d42fda>

Os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho, em face do disposto no art. 81 do Regimento Interno.

## **II - FUNDAMENTOS DO VOTO**

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade.

### **PRELIMINARES**

#### **Nulidade processual**

No recurso, o reclamante alega: que houve nulidade processual por cerceamento de defesa, pois o Juízo de origem entendeu por não ser necessária a oitiva da segunda testemunha arrolada.

À análise.

Em linha gerais, cercear a defesa significa impedir indevidamente a produção probatória, ou praticar ato ilegal que dificulte o exercício de prerrogativas processuais defensivas, mas tal situação não ocorreu nestes autos.

Com efeito, conforme o disposto no art. 765 da CLT, os juízes "*terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas*", estando autorizados a indeferir fundamentadamente as provas que considerarem desnecessárias ao julgamento da lide.

Na espécie, o Juízo de origem entendeu que, em virtude das informações colhidas do depoimento pessoal de ambas as partes e do depoimento da primeira testemunha arrolada pelo reclamante, era desnecessário ao julgamento da lide ouvir a segunda testemunha arrolada pelo reclamante, o que configura legítimo exercício da prerrogativa do art. 765 da CLT.

Assim, não houve cerceamento de defesa, e restam intactos os princípios do devido processo legal, e do contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

Preliminar rejeitada.



## MÉRITO

### Acúmulo de funções

A sentença **rejeitou** o pedido de adicional por acúmulo de função, com a seguinte fundamentação:

*"Enquanto o reclamante afirmou em seu depoimento que 'não havia revezamento sobre a limpeza da caixa', a reclamada sustentou a existência de um sistema de rodízio. A controvérsia fática, no entanto, é resolvida de forma definitiva pelo depoimento da testemunha arrolada pelo próprio autor, Sr. -----, que foi inequívoco ao confirmar a versão da defesa, declarando que 'tinha escala para limpeza da caixa de gordura' e que 'o reclamante limpava a caixa de 15 em 15 dias'.*

*A contradição é manifesta e fatal para a pretensão do reclamante. Sua própria testemunha confirma a existência de uma escala de revezamento e a periodicidade quinzenal da tarefa, o que descaracteriza a alegação de um ônus excessivo e contínuo.*

*O fato de o trabalho de limpeza, incluindo o da caixa de gordura, ser distribuído entre os membros da equipe em um estabelecimento que não conta com pessoal específico para serviços gerais - fato confirmado por todos os depoentes - insere-se no âmbito do jus variandi do empregador e na colaboração esperada entre os funcionários.*

*Assim, não tendo o reclamante se desincumbido do seu ônus de provar que as tarefas exigiam maior responsabilidade ou qualificação técnica e, ao contrário, tendo sua própria testemunha confirmado a natureza esporádica e compartilhada da atividade, conclui-se que as atribuições estavam dentro dos limites da compatibilidade previstos no contrato e na lei.*

*INDEFIRO, portanto, o pedido de pagamento de adicional por acúmulo de função e seus reflexos."*

No recurso, o reclamante alega: que foi contratado como atendente, mas também realizava a limpeza da caixa de gordura do estabelecimento, o que se mostra suficiente para a caracterização do acúmulo de funções.

À análise.

Inicialmente, há necessidade de se estabelecer as diferenças entre os conceitos de cargo, função e tarefa, de forma a aferir se o trabalhador, efetivamente, acumulou funções.

Vejamos lição doutrinária a respeito dessa diferenciação: "*Cargo é a*



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.  
<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/22b5eed8c8b539399cec5a2072cc3bf441d42fda>

*posição que o empregado ocupa na empresa. Função é o trabalho que efetivamente exerce, encarado em seu conjunto. Tarefa, cada uma das atribuições que compõem a função" (VIANA, Márcio Túlio Apud GRANCONATO, Márcio. Desvio de Função e Acúmulo de Funções. Revista LTr: Legislação do Trabalho, ISSN 1516-9154, Ano 81, n.º 07, julho de 2017. São Paulo: Editora LTr, 2017, p. 20).*

Assim, as tarefas são as diversas atribuições que compõem a função inerente a determinado cargo.

Nessa linha, para que se configure o acúmulo de funções é necessário que o empregado assuma a função relativa a outro cargo da empresa, de forma cumulativa com a função inerente ao cargo para o qual foi contratado. Logo, a acumulação de simples tarefas, entendidas como atribuições individuais, é insuficiente para caracterizar o acúmulo de funções a autorizar o pagamento de "plus" salarial.

Além disso, o acúmulo de funções apenas justificará o pagamento de adicional salarial se houver **(a)** previsão contratual ou em norma coletiva, acerca de adicional por acúmulo de função ou **(b)** alteração do objeto contratual inicialmente ajustado.

Isto porque, segundo a regra legal vigente, o contrato de trabalho não pode ser alterado de forma a implicar prejuízo ao empregado (princípio da inalterabilidade contratual lesiva - CLT, art. 468), e o ajuste contratual deve observar sempre o equilíbrio financeiro. Nesse sentido: "*Além do que foi visto acima, é necessário que a nova função se traduza numa inovação contratual para caracterizar o acúmulo. Em outras palavras, não poderá alegar a existência de ilicitude por acúmulo de funções o trabalhador que já foi admitido sabendo que exerceeria tarefas que poderiam corresponder a mais de uma função dentro da empresa*" (GRANCONATO, Márcio. *op. cit.* p. 22).

Ocorre, no entanto, que nem sempre é simples a análise dos reais contornos do objeto do contrato de trabalho, até porque é costume não haver definição precisa do ajuste entre empregado e empregador. Nessas hipóteses, nas quais não há especificação detalhada das tarefas a serem executadas ou prova do que ficou estabelecido pelas partes, aplica-se o parágrafo único do art. 456 da CLT: "*A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e [a] tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal*". Assim, em tais casos, o empregado se obriga a exercer quaisquer atribuições compatíveis com sua condição pessoal, desde que, é óbvio, durante a sua regular jornada de trabalho.

Dante desse enfoque, passo à análise do caso concreto.

O reclamante foi admitido em **27/06/2023**, no cargo de **atendente**, com



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art.

896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/22b5eed8c8b539399cec5a2072cc3bf441d42fda>

data de saída em **03/05/2025** (CTPS digital, fls. 16). Na espécie, não há alegação de previsão contratual, ou em norma coletiva, acerca de adicional por acúmulo de função.

Ademais, não houve alteração do objeto contratual inicialmente ajustado, pois o contrato de trabalho previu a possibilidade de realização de outras tarefas, além daquelas diretamente ligadas ao cargo de atendente: "*Fica o EMPREGADO admitido no quadro de funcionários da EMPREGADORA, para exercer as funções de atendente [...]. Em circunstância, porém, de ser função especificada não importa na intransferibilidade do EMPREGADO, para outro serviço, no qual demonstre melhor capacidade de adaptação desde que compatível com sua condição pessoal*" (fls. 59, ID. f1faf53).

Nesse norte, o fato de a única testemunha ouvida ter declarado que o reclamante realizava serviços de limpeza da caixa de gordura ("*que faziam uma limpeza completa da caixa de gordura; que não tinha empresa terceirizada que vinha fazer este serviço [...] que existia uma escala de limpeza da caixa de gordura, e o reclamante limpava a caixa de 15 em 15 dias*", fls. 83/84), é irrelevante para a caracterização de acúmulo de funções.

Vale frisar que os serviços realizados pelo reclamante (atendente de balcão e limpeza quinzenal da caixa de gordura) são compatíveis com a sua condição pessoal, não havendo que se falar em acúmulo de função.

Recurso não provido, no item.

### **Dano moral**

Na petição inicial, o reclamante narrou que "*sofreu perseguição dos seus superiores, além de ter sido xingado pelo dono da empresa*" (fls. 04), o que configuraria dano moral.

A sentença **rejeitou** o pedido de indenização por danos morais, com a seguinte fundamentação:

*"Neste ponto, a prova oral novamente se mostra desfavorável à tese do autor. A mesma testemunha que confirmou o xingamento, Sr. -----, trouxe um elemento crucial que demonstra a natureza isolada do evento, afirmando:*

*"que sempre teve uma boa amizade no local de trabalho, e só foi este fato do xingamento e depois o gerente pediu desculpas".*



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/22b5eed8c8b539399cec5a2072cc3bf441d42fda>

*O que se tem, portanto, não é uma campanha de assédio, mas um incidente isolado, repreensível, mas que foi seguido de retratação. Tal fato, por si só, não tem o condão de configurar a perseguição sistemática que caracteriza o assédio moral. A testemunha ainda fez questão de afastar os demais elementos da suposta perseguição, ao afirmar que "não soube de nenhum funcionário despedido em razão de algum furto; que nunca se sentiu perseguido na empresa" e que "o dono da reclamada tratava bem os empregados, não tem nada do que reclamar do dono da reclamada".*

*Os demais fundamentos do pedido de indenização também ruíram durante a instrução. A alegada perseguição após um furto foi frontalmente negada pela testemunha do autor, que declarou "que não soube de nenhum funcionário despedido em razão de algum furto; que nunca se sentiu perseguido na empresa" (ata de audiência, ID. 6fe9b26).*

*Da mesma forma, a alegação de que foi obrigado a trabalhar doente e repreendido por isso não encontra qualquer amparo nos autos. Pelo contrário, as conversas de WhatsApp (ID. 97ac8ac) revelam a gerente orientando o reclamante a priorizar sua saúde. A testemunha do autor, Sr. -----, foi clara ao afirmar que a política da empresa era liberar funcionários enfermos e que 'nunca viu o reclamante ser obrigado a trabalhar doente' (ID. 6fe9b26). A versão de coação é, ao final, desmentida pelo próprio reclamante, que em seu depoimento admite ter se ausentado para ir ao hospital, apresentado atestado e que, ao contrário do que alegou na inicial, 'não houve desconto salarial' (ID. 6fe9b26). Resta, assim, refutada a alegação de tratamento hostil por motivo de doença.*

*Assim, embora comprovado um ato ilícito pontual - a agressão verbal perpetrada pelo gerente -, não restou demonstrada a prática reiterada e sistemática de atos hostis que configuram o assédio moral. O evento, isolado e seguido de pedido de desculpas, não é suficiente para justificar a indenização pleiteada sob a rubrica de assédio.*

*INDEFIRO, pois, o pedido de indenização por danos morais."*

No recurso, o reclamante alega: que o xingamento ocorreu em ambiente de trabalho, na presença de colegas, praticado por superior hierárquico, violando a honra, a dignidade e a moral do trabalhador, sendo cabível a indenização por danos morais, em valor não inferior a 40 (quarenta) salários mínimos vigentes.

À análise.

O dano moral consiste na ofensa a direitos não patrimoniais da pessoa, enumerados no inciso X do art. 5º da Constituição Federal, além de outros, como a inviolabilidade do direito à vida, da integridade física e psicológica, da liberdade, da honra, da intimidade, da privacidade e da própria imagem, e a reparação, por meio de correspondente indenização, está prevista no inciso V do mesmo artigo, e nos artigos 186 e 927 do Código Civil:

*"Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (...)*



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/22b5eed8c8b539399cec5a2072cc3bf441d42fda>

*Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo"*

A par das disposições legais, cabe ao Juiz a averiguação da efetiva ocorrência do dano e dos seus efeitos, em cada caso concreto, da responsabilidade (culpa) do agente e do nexo causal, para a correta aplicação desse instituto de direito material, evitando-se a banalização.

Cumpre salientar que os fatos constitutivos do direito à indenização por danos morais devem ser provados pela parte autora (art. 818 da CLT: "*O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito*").

No caso concreto, não houve prova da alegação inicial de que o reclamante sofreu perseguição, nem de que foi xingado **pelo dono da reclamada**. Ao contrário, a testemunha do reclamante declarou que "*nunca se sentiu perseguido na empresa [...] sempre teve uma boa amizade no local de trabalho*" (fls. 84) e o reclamante confessou que "***o dono da empresa não xingou o depoente***" (fls. 83).

É bem verdade que houve prova de que o gerente da reclamada xingou o reclamante ("*que o gerente ----- xingou o reclamante*", testemunha do reclamante, fls. 84). Contudo, além de se tratar de um fato não adequadamente narrado na petição inicial, a própria testemunha ponderou que havia um clima amistoso na reclamada "*e só foi este fato do xingamento e depois o gerente pediu desculpas*" (fls. 84).

Veja-se que "*a ocorrência de retratação espontânea*" é um dos fatores a ser considerado na apreciação do pedido de dano moral, não somente para a quantificação de eventual indenização, mas para a própria configuração do dano moral:

*"Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*[...]*

*VIII - a ocorrência de retratação espontânea; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)"*

Nesse caminho, entendo que a conduta pontual do gerente da reclamada de xingar o reclamante, seguido de pedido de desculpas - evento que não foi capaz de afetar o clima organizacional da reclamada, conforme ponderado pela própria testemunha do xingamento - não configura afronta aos direitos da personalidade, logo não pode ser considerado dano moral.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.  
<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/22b5eed8c8b539399cec5a2072cc3bf441d42fda>

Finalmente, cumpre registrar que o reclamante declarou que "quando o depoente levou o problema ao dono da reclamada o ----- já tinha sido despedido" (fls. 83), ou seja, quando se queixou ao dono da reclamada sobre o xingamento feito pelo gerente -----, este já havia sido demitido.

Nesse contexto, é implausível que a demissão do reclamante tenha sido uma "retaliação patronal" à denúncia de xingamento (trecho do recurso, fls. 100), uma vez que a pessoa denunciada não estava mais no quadro de empregados. Assim, o empregador poderia simplesmente ignorar a denúncia, sem necessidade de retaliar o reclamante.

Logo, não cabe deferir indenização por danos morais.

Recurso não provido, no item.

### **Registro final**

Mantida a improcedência da reclamação trabalhista, não cabe falar em condenação da recorrida no pagamento dos honorários sucumbenciais.

Havendo tese explícita sobre os temas devolvidos à apreciação do Colegiado, o pronunciamento expresso sobre todos os argumentos apresentados e os dispositivos normativos invocados revela-se desnecessário, em consonância com a OJ nº 118 da SBDI-1 e a Súmula nº 297, inciso I, ambas do TST.

### **III - DISPOSITIVO**



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/22b5eed8c8b539399cec5a2072cc3bf441d42fda>

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário; rejeito a preliminar de nulidade processual por cerceamento de defesa. No mérito, nego provimento ao recurso ordinário.

Isto posto, em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador Carlos Newton Pinto, com a presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Federais José Barbosa Filho(Relator), Ronaldo Medeiros de Souza e Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues, e do(a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 21<sup>a</sup> Região, Dr.(a) Xisto Tiago de Medeiros Neto,

ACORDAM os Excelentíssimos Senhores Desembargadores da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21<sup>a</sup> Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário. Por unanimidade, rejeitar a preliminar de nulidade processual por cerceamento de defesa. Mérito: por unanimidade, **negar provimento** ao recurso ordinário.

Natal, 19 de novembro de 2025.

**DESEMBARGADOR JOSÉ BARBOSA FILHO**  
**Relator**

## **VOTOS**



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.  
<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/22b5eed8c8b539399cec5a2072cc3bf441d42fda>