

NOTA TÉCNICA

Assunto: Projeto de Lei nº 5.670, de 2019, do Deputado Glaustin da Fokus, que “Acrescenta o art. 442-B à Consolidação das Leis do Trabalho e altera seu art. 468 para dispor sobre o trabalho multifuncional”.

Em 24 de outubro de 2019, o Deputado Glaustin da Fokus (Podemos/GO), apresentou o Projeto de Lei nº 5.670/2019, que propõe a inclusão do art. 442-B e a alteração do art. 468 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de regulamentar o trabalho multifuncional e permitir alterações unilaterais no contrato de trabalho para adoção dessa modalidade, desde que previstas em acordos ou convenções coletivas.

O PL foi distribuído às Comissões de Trabalho e Constituição e Justiça e de Cidadania, e está sujeito ao regime de apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24, II do Regimento Interno da Câmara, ou seja, caso aprovado e não havendo recurso ao Plenário, será remetido ao Senado Federal.

Na Comissão de Trabalho, foi designado em 09.04.2025 como Relator o Deputado Lucas Ramos (PSB-PE) que, em 06.06.2025, apresentou parecer pela aprovação, com emenda.

A emenda do Relator renumera o dispositivo da CLT objeto da proposição, que passa a ser o art. 442-C, e dá nova redação ao parágrafo único do art. 468:

PL 5.670	Emenda do Relator
“Art. 442-B. A relação de emprego será admitida no contrato individual de trabalho tanto por especificidade ou predominância de função como por multifuncionalidade.	“Art. 442-C. A relação de emprego será admitida no contrato individual de trabalho tanto por especificidade ou predominância de função como por multifuncionalidade.
Parágrafo único. Não será exigido do empregado contratado por multifuncionalidade o desempenho de atividade mais complexa do que a sua competência principal, nos termos definidos em acordo ou convenção coletiva de trabalho.”	Parágrafo único. Não será exigido do empregado contratado por multifuncionalidade o desempenho de atividade mais complexa do que a sua competência principal, nos termos definidos em acordo ou convenção coletiva de trabalho.”
“Art. 468.	“Art. 468.

<p>Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral</p> <p>a determinação do empregador para que o empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança,</p> <p>ou tenha sua atividade alterada para multifunção, nos termos definidos em acordo ou convenção coletiva de trabalho.” (NR)</p>	<p>Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral</p> <p>a mudança do regime de especificidade ou predominância de função para o de multifunção ou</p> <p>a determinação do empregador de reversão ao cargo efetivo anteriormente ocupado pelo respectivo empregado, devendo ser mantida gratificação de função percebida por dez ou mais anos. (NR)</p>
---	--

Há, assim, proposta de alteração importante no art. 468, assegurando a manutenção de gratificação de função, mas o parecer é favorável ao projeto e preserva a possibilidade de mudança unilateral do regime de trabalho, submetendo-a a acordo ou convenção coletiva.

Em 17.06.2025, foi aprovado na Comissão de Trabalho Requerimento de Retirada de Pauta, do Deputado Alexandre Lindenmeyer.

Conceito de Trabalho Multifuncional

O trabalho multifuncional refere-se à prática em que um empregado desempenha múltiplas funções ou tarefas dentro de uma mesma relação de trabalho, sem estar restrito a uma única atividade ou função predominante.

Essa modalidade implica a execução de atividades diversas, muitas vezes de naturezas distintas, conforme as necessidades da empresa, desde que compatíveis com a qualificação profissional do trabalhador e definidas em contrato individual ou acordos/convenções coletivas. Um exemplo prático é o de uma secretária que, além de atender telefonemas, realiza tarefas como servir café e prestar suporte à equipe.

O trabalho multifuncional em outros países

O trabalho multifuncional, também conhecido como “polivalência laboral”, é regulado de formas distintas em diversos países, variando conforme o modelo de relações trabalhistas e o grau de proteção ao trabalhador.

Nos países da União Europeia, a flexibilidade funcional é comum, mas com limites para evitar abusos. Na Alemanha: A legislação permite a multifuncionalidade, mas exige que as tarefas adicionais estejam relacionadas à qualificação original do trabalhador e não impliquem sobrecarga excessiva e os limites

costuma ser definidos em acordos coletivos. Na França, o Código do Trabalho (*Code du Travail*) permite a polivalência, mas exige que mudanças de função respeitem o contrato original e não prejudiquem o empregado. Empregadores não podem impor tarefas incompatíveis com a formação do trabalhador sem justa causa.

Na Itália, o trabalho multifuncional não possui uma regulamentação específica. O *Statuto dei Lavoratori* (Lei nº 300/1970) e os decretos legislativos relacionados (ex.: Decreto Legislativo nº 81/2015), não definem expressamente o "trabalho multifuncional" como uma categoria distinta. No entanto, a multifuncionalidade ocorre na prática, especialmente em setores onde a flexibilidade é necessária, como manufatura, serviços, agricultura e turismo. Essa prática é geralmente regulada por acordos coletivos nacionais (*Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro - CCNL*), que definem condições específicas para cada setor, incluindo a possibilidade de trabalhadores desempenharem múltiplas funções.

Os CCNLs estabelecem condições mínimas de trabalho, como salários, jornadas, benefícios e, em alguns casos, a flexibilidade funcional. Por exemplo, em setores como manufatura, trabalhadores podem ser alocados em diferentes tarefas dentro de uma linha de produção, desde que respeitem suas qualificações e os limites contratuais. No entanto, essas condições são negociadas entre sindicatos e associações patronais, garantindo que a multifuncionalidade não resulte em exploração ou desvio de função.

Alguns setores na Itália destacam-se pelo uso de práticas multifuncionais, como o setor agrícola, e a indústria do luxo e manufatura: Investigações recentes em Milão e Toscana revelaram condições de trabalho precárias, com migrantes desempenhando múltiplas funções em oficinas com pouca fiscalização, o que levanta questões éticas sobre a multifuncionalidade em cadeias de suprimento¹. No setor de hotéis, restaurantes e no turismo, é comum que trabalhadores desempenhem funções variadas (ex.: recepcionista que também organiza eventos ou serve refeições). Essas práticas são reguladas por CCNLs específicos do setor, que garantem salários-mínimos e condições de trabalho, mas podem gerar sobrecarga se não houver limites claros.

A multifuncionalidade na Itália pode aumentar os riscos psicossociais, como estresse e *burnout*, especialmente quando trabalhadores são pressionados a desempenhar tarefas diversas sem treinamento adequado.

Na Itália, a alta cobertura de acordos coletivos (cerca de 98% no setor privado) garante que a multifuncionalidade seja negociada com sindicatos, reduzindo o risco de abusos. A Itália prioriza a negociação coletiva como mecanismo de regulação, mas com maior equilíbrio de poder entre sindicatos e empregadores do que no Brasil, devido à alta taxa de sindicalização e à cobertura quase universal dos CCNLs. No entanto, a delegação para acordos coletivos, como proposto no PL 5.670/2019, também

¹ <https://www.reuters.com/world/europe/how-migrant-workers-suffered-craft-made-italy-luxury-label-2024-09-18>

é vista com cautela na Itália, especialmente em setores com sindicatos enfraquecidos ou trabalhadores vulneráveis, como migrantes.

Países como Dinamarca e Suécia, com forte tradição sindical, delegam a polivalência aos acordos coletivos, mas com garantias de remuneração adicional e treinamento.

Nos Estados Unidos, vigora o princípio do "*employment at will*", que permite ao empregador alterar funções e condições de trabalho sem restrições legais, exceto se houver contrato específico ou violação de direitos antidiscriminatórios. A ausência de uma legislação protetiva ampla, como a CLT brasileira, torna comum a exigência de múltiplas tarefas, mas abusos podem ser judicializados sob alegação de "*constructive dismissal*" (demissão indireta por condições intoleráveis).

Na América Latina, o tema é diversificado.

Na Argentina, a Lei de Contrato de Trabalho (LCT) exige que mudanças funcionais sejam justificadas e não afetem a dignidade do trabalhador. A multifuncionalidade é permitida se houver relação com a atividade principal. No Chile, o Código do Trabalho permite alterações de funções, mas com aviso prévio e sem redução salarial. Acordos coletivos são essenciais para evitar arbitrariedades. No México, a Lei Federal do Trabalho proíbe a imposição de tarefas não previstas no contrato, exceto em casos de força maior ou acordo mútuo.

A experiência internacional mostra que, sem salvaguardas, a polivalência pode se tornar instrumento de exploração, reforçando a necessidade de cautela na adoção desse regime de trabalho.

A inadequação do trabalho funcional no Brasil

Caso veja a ser adotado no Brasil, o trabalho multifuncional exige medidas protetivas, para evitar a precarização, assegurando limites claros para tarefas adicionais, remuneração proporcional e treinamento e veto a alterações unilaterais abusivas.

A regulamentação do trabalho multifuncional apresenta sérios riscos à saúde física e mental dos trabalhadores. A exigência de desempenhar múltiplas funções, frequentemente sem treinamento adequado ou limites claros, pode gerar sobrecarga cognitiva, aumento do estresse ocupacional e elevação dos riscos psicossociais, como ansiedade, síndrome de burnout e esgotamento profissional. Estudos de saúde ocupacional² indicam que a diversificação excessiva de tarefas compromete o bem-estar, reduz a concentração e aumenta a incidência de transtornos mentais, impactando negativamente a produtividade e a qualidade de vida.

² E.g. SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* J. Organiz. Behav. 25, 293-315 (2004). Disponível em <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>

Do ponto de vista do trabalhador, a ausência de uma função predominante pode causar insegurança, desorientação e dificuldades no desenvolvimento de competências especializadas. Essa prática contraria o princípio constitucional de proteção ao trabalhador (art. 7º da Constituição Federal), sendo preferível restringir a multifuncionalidade em vez de incentivá-la, como propõe o projeto.

O projeto transfere a definição dos critérios de multifuncionalidade para acordos ou convenções coletivas, o que representa um perigo significativo. Em contextos de desigualdade de poder entre empregadores e trabalhadores, especialmente em setores com sindicatos fragilizados ou em cenários de alto desemprego, as negociações coletivas podem resultar em acordos que priorizem interesses empresariais em detrimento dos direitos dos trabalhadores. A ausência de parâmetros legais claros para balizar essas negociações aumenta o risco de imposição de tarefas incompatíveis com a qualificação do trabalhador ou de condições laborais desvantajosas, como acúmulo de funções sem contrapartida salarial. A proposta não oferece salvaguardas suficientes para garantir que os acordos coletivos respeitem os direitos fundamentais, o que pode levar à precarização das condições de trabalho.

A proposta de alteração do parágrafo único do art. 468 da CLT, ao permitir que o empregador determine unilateralmente a transição para a modalidade multifuncional, fere o princípio da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468, caput, da CLT). Mesmo condicionada a acordos coletivos, e preservando a irredutibilidade remuneratória em razão da previsão proposta pelo Relator de **ser mantida gratificação de função percebida por dez ou mais anos**, essa flexibilização compromete a segurança jurídica do trabalhador, que pode ser submetido a mudanças contratuais sem seu consentimento direto, violando a autonomia da vontade no contrato individual de trabalho. Na prática, isso pode resultar em maior carga de trabalho sem contrapartida remuneratória ou funcional, contrariando a jurisprudência trabalhista que veda alterações contratuais prejudiciais ao empregado.

Embora o autor do projeto argumente que a ausência de regulamentação da multifuncionalidade gera insegurança jurídica, a CLT já dispõe de mecanismos suficientes para contratações por funções específicas ou predominantes, com flexibilidade para adaptações via negociações coletivas, desde que respeitados os limites legais. A introdução do trabalho multifuncional, como proposta, não resolve lacunas legislativas, mas cria novos riscos de interpretação e aplicação, podendo gerar litígios trabalhistas e instabilidade nas relações de trabalho.

A referência à Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos), citada na justificativa, é inadequada, pois a multifuncionalidade no setor portuário é regulada por normas específicas e aplicável a um contexto setorial com estruturas sindicais consolidadas, o que não se verifica na maioria dos setores econômicos brasileiros. Generalizar essa prática para todas as categorias profissionais é arriscado e descontextualizado.

Além disso, o trabalho multifuncional, quando mal regulamentado, pode levar a:

- Desvalorização profissional: O trabalhador pode ser percebido como um "faz-tudo", dificultando o reconhecimento de sua especialização e o desenvolvimento de carreira.
- Precarização salarial: A imposição de múltiplas tarefas sem aumento proporcional na remuneração representa uma forma de exploração.
- Aumento de acidentes e doenças ocupacionais: A execução de tarefas diversas sem treinamento adequado eleva o risco de acidentes de trabalho e doenças como LER/DORT.
- Retrocesso social: A proposta, ao priorizar a flexibilização em benefício do empregador, compromete direitos historicamente conquistados, indo contra o princípio da valorização do trabalho humano.

Conclusão

O Projeto de Lei nº 5.670/2019, ao propor a regulamentação do trabalho multifuncional e a possibilidade de alteração unilateral do contrato de trabalho, representa uma ameaça significativa aos direitos trabalhistas, à saúde do trabalhador e à segurança jurídica.

A ausência de limites claros, o risco de precarização decorrente da delegação às negociações coletivas, a flexibilização excessiva das condições contratuais e a inadequação de generalizar práticas setoriais específicas tornam a proposta incompatível com os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador e valorização do trabalho humano.

Diante do exposto, recomenda-se a **rejeição integral** do Projeto de Lei nº 5.670/2019, por contrariar os interesses dos trabalhadores e os fundamentos do Direito do Trabalho brasileiro.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO - SINAIT