

## 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. ....	“Art. 468. ....

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral	Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a <b>mudança</b> do regime de especificidade ou predominância de função para o de multifunção ou 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)
a determinação do empregador para que o empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança, ou tenha sua atividade alterada para multifunção, nos termos definidos em acordo ou convenção coletiva de trabalho.” (NR)	

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 suprimento<sup>1</sup>. 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

<sup>1</sup> <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 seja adotado no Brasil, o trabalho multifuncional exige medidas protetivas, para evitar a precarização, assegurando limites claros para tarefas adicionais, remuneração proporcional e treinamento e voto 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 ocupacional<sup>2</sup> 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.

<sup>2</sup>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 **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