

# COMISSÃO DE TRABALHO

## PROJETO DE LEI Nº 5.670 DE 2019

Acrescenta o art. 442-B à Consolidação das Leis do Trabalho e altera seu art. 468 para dispor sobre o trabalho multifuncional.

**Autor:** Deputado GLAUSTIN FOKUS

**Relator:** Deputado LUCAS RAMOS

Apresentação: 06/06/2025 17:15:34.483 - CTRAB  
PRL 2 CTRAB => PL 5670/2019

PRL n.2

### I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 5670 de 2019, de autoria do Deputado Glaustin Fokus, tem como escopo a alteração dos artigos 442-B e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), para dispor sobre o trabalho multifuncional.

A proposição veio à Comissão de Trabalho (CTRAB), para apreciação do mérito.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

### II - VOTO DO RELATOR

O Projeto de Lei nº 5670/2019 busca modernizar a legislação trabalhista ao reconhecer a figura da multifuncionalidade, potencialmente trazendo segurança jurídica às relações sociais e adaptando o Direito do Trabalho às novas realidades produtivas.

Com efeito, o Direito do Trabalho é resultado de um longo processo histórico que buscou, não apenas prevenir tensões entre capital e trabalho, mas também fomentar uma sociedade livre, justa e equilibrada (CF, 3º, I), alicerçada nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF, art. 1º, III), fundamentos indispensáveis em



sociedades democráticas que buscam paz social e desenvolvimento econômico.

Nesse contexto, a consolidação de um ambiente econômico favorável é condição necessária para a geração de postos de trabalho em que asseguradas condições dignas de trabalho. O próprio constituinte de 1988 escolheu inserir no mesmo dispositivo constitucional (CF, art. 1º, III) o valor social do trabalho e o valor social da livre iniciativa, indicando sabiamente que deve existir uma relação harmônica entre esses dois vetores. Com o mesmo propósito de explicitamente registrar a relação simbiótica de mutualismo entre trabalho e economia, o artigo 170 da Constituição da República estabelece que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com o fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados como princípios, a propriedade privada; função social da propriedade; livre concorrência; e a busca do pleno emprego. O artigo 3º, inciso II, alínea c, da Lei de Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/19) também reproduz a inter-relação entre trabalho e economia ao dispor que o desenvolvimento econômico deve observar a legislação trabalhista. Nesse mesmo sentido, o objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) 8 da Agenda 2030 da ONU correlaciona a promoção de crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável não apenas ao emprego pleno e produtivo, mas também ao trabalho decente para todas as pessoas.

A proposta de regulamentação da multifuncionalidade, ao buscar dar contornos legais à prática existente e ao prever a participação sindical (CF, art. 7º, XXVI), alinha-se a essa busca por equilíbrio entre o valor social do trabalho e o valor social da livre iniciativa (CF, art. 1º, III). Afinal, a multifuncionalidade é realidade inegável no mercado de trabalho atual, impulsionada por novas tecnologias, modelos modernos de gestão e necessidade de incremento dos processos produtivos. Conferir maior maleabilidade ao empregador na utilização da mão-de-obra favorece a geração de ambiente econômico mais competitivo com maior potencial de incremento da produtividade, o que, por consequência, contribui para manutenção e criação de postos de trabalhos (CF, art. 170 e ODS 8 da Agenda 2030).

A procura por adaptar a legislação trabalhista às novas dinâmicas de trabalho com o propósito de racionalizar, otimizar e potencializar os processos produtivos não é nova e já foi realizada anteriormente como, por exemplo, na previsão de acordo de compensação de jornada de trabalho (CLT, art. 59, §2º), instituto



que possibilita o melhor proveito da mão-de-obra sem desrespeito à limitação constitucional da jornada de trabalho média.

Importante destacar que a multifuncionalidade já se encontra disciplinada ao trabalhador portuário e trabalhador portuário avulso no artigo 33, inciso II, alínea b, da Lei nº 12.815/13 (Lei de Modernização dos Portos), sendo que o presente projeto busca estender tal previsão expressa a todos os empregados a partir de negociação coletiva com o intuito de aumentar a segurança jurídica nas relações de trabalho. Afinal, além de se garantir equivalência na pactuação da referida condição em razão da presença da entidade sindical representativa da categoria profissional (CF, art. 8º, III e VI), evitam-se incompreensões jurídicas sobre a realização concomitante de atividades laborais similares ou conexas pelo mesmo empregado.

Embora mesmo sem previsão específica não exista proibição para contratação por multifuncionalidade (CLT, art. 444 e 456), não se pode olvidar que são comuns ações trabalhistas com pedidos de diferenças salariais decorrentes de acúmulo e desvio de função justamente em razão da ausência de uma regulação mais transparente e previsível sobre possibilidade de se contratar o empregado para o exercício de diferentes atividades. É indicativo da repetição de casos sobre acúmulo de função a recente aprovação do tema 128 da tabela de recursos de revista repetitivos do Tribunal Superior do Trabalho, cuja tese é “o exercício concomitante da função de cobrador pelo motorista de ônibus urbano não gera direito à percepção de acréscimo legal”. Nesse cenário, espera-se que a previsão expressa de multifuncionalidade no ordenamento jurídico favorecerá uma maior previsibilidade das possibilidades negociais nas relações de trabalho, condição importante para investimentos do setor econômico em razão da diminuição de riscos.

Por sua vez, ao condicionar a definição dos contornos da multifuncionalidade (complexidade das tarefas, eventuais compensações) a convenções e acordos coletivos, prestigia-se a autonomia das partes e a capacidade dos sindicatos de negociarem condições adequadas à realidade de cada setor, diminuindo-se os riscos de precarização (sobrecarga de trabalho, exigência de tarefas incompatíveis com a qualificação sem a devida contraprestação, ou supressão disfarçada de postos de trabalho). Além disso, espera-se que os sindicatos estejam atentos à proteção à saúde e segurança dos empregados, evitando-se que a multifuncionalidade potencialize os riscos de acidentes e doenças ocupacionais.

Apesar da relevância do PL, cabe, no entanto, fazer alguns ajustes ao texto inicial, de modo a aprimorá-lo no sentido de



assegurar estabilidade financeira àqueles empregados que exerciam função de confiança por dez anos ou mais e são revertidos ao cargo efetivo.

Embora a gratificação de função se configure como modalidade de complemento salarial específico (salário-condição), devido exclusivamente durante o exercício da função de confiança, importante reconhecer que o empregado que a percebeu durante vários anos, além de atender a interesse singular de seu empregador – que demandava serviços diferenciados dependentes de fidúcia especial – incorporou em seu planejamento orçamentário doméstico o respectivo montante da aludida parcela para o custeio de suas despesas ordinárias. Em tais circunstâncias, a estabilidade financeira do trabalhador não se fundamenta unicamente no salário-base mensalmente auferido, mas também nos valores correspondentes à gratificação de função, que passam a ser considerados para fazer face aos seus custos habituais.

Nesse contexto, a reversão ao cargo efetivo, acompanhada da supressão ou redução da gratificação de função exercida por período superior a dez anos, conquanto legalmente prevista (CLT, art. 468, §1º), acarreta sensíveis prejuízos financeiros ao empregado. Tal impacto se acentua em virtude do elemento surpresa, visto que o valor correspondente à gratificação de função se tornará ausente para o adimplemento dos custos normalmente suportados. Diante dessa realidade, afigura-se consentâneo que o empregador, que se beneficiou por tão longo período dos serviços especializados do empregado, preserve, à luz dos princípios da valorização social do trabalho, boa-fé objetiva, e irredutibilidade salarial, o valor da gratificação de função anteriormente percebida, em consideração à estabilidade financeira consolidada ao longo de dez anos ou mais.

Por fim, foi feita, na emenda apresentada por este Relator, a renumeração do art. 442-B para 442-C, para que não fosse sobrescrito dispositivo em vigor que dispõe sobre matéria diversa (contratação de autônomo),

Ante o exposto, considerando o âmbito de competência desta Comissão para analisar o mérito da proposição em referência, votamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 5670/2019, com a emenda de Relator anexa, e pela rejeição da EMC n.1, outrora apresentada na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.



Sala da Comissão, em      de      de 2025.

Deputado **LUCAS RAMOS (PSB/PE)**  
Relator

Apresentação: 06/06/2025 17:15:34.483 - CTRAB  
PRL 2 CTRAB => PL 5670/2019

PRL n.2

## **COMISSÃO DE TRABALHO**

### **EMENDA DE RELATOR Nº 1**

Acrescenta o art. 442-B à  
Consolidação das Leis do  
Trabalho e altera seu art. 468  
para dispor sobre o trabalho  
multifuncional.



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD251733832400>  
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lucas Ramos

\* C D 2 5 1 7 3 3 8 3 2 4 0 0 \*

**Autor:** Deputado GLAUSTIN  
FOKUS  
**Relator:** Deputado LUCAS  
RAMOS

Os artigos 442-B e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterados pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 5670/2019 passam a contar com a seguinte redação (com a renumeração do art. 442-B do texto inicial para 442-C):

“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.”

.....

“Art.  
468. ....  
.....

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a mudança 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)**

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputado **LUCAS RAMOS (PSB/PE)**  
Relator

