

NOTA TÉCNICA 03-2025 Contrato de trabalho multifunção

A dinâmica atual do mercado de trabalho, marcada por novos modelos produtivos, reestruturação organizacional e uso intensivo de tecnologias, tem exigido maior versatilidade dos trabalhadores. Nesse contexto, é comum que empresas desejem contar com empregados capazes de desempenhar mais de uma função, seja simultaneamente ou em momentos distintos, conforme a demanda. Diante disso, surge o questionamento: uma empresa pode legalmente contratar um trabalhador para exercer múltiplas tarefas (multifunções)?

Existe um Projeto de Lei Federal, nº 5670/2019, que propõe a normatização do contrato de trabalho por multifuncionalidade ou predominância de função, em resposta às mudanças nos processos produtivos e às novas exigências do mercado de trabalho. A proposta busca modernizar as relações trabalhistas ao permitir maior flexibilidade na execução de atividades pelos empregados, sem limitação estrita a uma única função.

É certo que a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe novos formatos contratuais e atualizou regras existentes, adaptando a legislação às transformações nos modelos de produção e nas formas de trabalho. No entanto as normas trabalhistas devem abranger mais modalidades contratuais que incentivem a formalização e a geração de empregos, assegurando proteção jurídica tanto para empresas quanto para trabalhadores. A pandemia da Covid-19 evidenciou a relevância dessas inovações, como o teletrabalho, que viabilizou respostas rápidas à crise, e o trabalho intermitente, útil em determinados contextos.

A celebração de contratos de trabalho multitarefa é legalmente possível e recomendável, sobretudo diante das exigências de flexibilidade e eficiência do ambiente empresarial moderno. Essa modalidade contratual permite maior aproveitamento da força de trabalho, favorece a produtividade e pode reduzir custos operacionais, especialmente para micro e pequenas empresas. No entanto, sua adoção requer planejamento, clareza contratual, respeito à legislação trabalhista com a formalização das múltiplas atribuições no contrato de trabalho, fornecimento de treinamentos compatíveis, respeito a proporcionalidade entre funções e remuneração.

A evolução das formas de produção e a dinâmica do mercado de trabalho exigem uma maior adaptação tanto dos empregadores quanto dos empregados. Nesse

contexto, o PL 5670/2019 apresenta avanços significativos ao possibilitar uma organização mais flexível da força de trabalho, permitindo que os empregados desempenhem diversas funções dentro da empresa, desde que compatíveis com sua qualificação e com as atividades da organização.

Diante das transformações estruturais no mundo do trabalho, a regulamentação da multifuncionalidade representa um passo importante para tornar as relações laborais mais dinâmicas e alinhadas à realidade das empresas e dos trabalhadores. O Projeto de Lei nº 5670/2019 surge como resposta oportuna a essas demandas, oferecendo maior segurança jurídica para a adoção de contratos mais flexíveis, sem prejuízo aos direitos trabalhistas. Ao formalizar essa prática já presente em muitas organizações, contribui-se para a valorização do trabalho, o aumento da produtividade e a geração de empregos, especialmente no contexto das micro e pequenas empresas, que dependem de modelos mais versáteis para se manterem competitivas.

**Júlia Moreira Vieira
Daniel Alencar Bardal
Assessores de Defesa da Indústria – Fieto**

Palmas - TO, 11 de março de 2025