

# O DIREITO DO TRABALHO DIANTE DA NOVA EXIGÊNCIA DO MERCADO: O PROFISSIONAL MULTIFUNCIONAL

---

*Giseli Ângela Tártaro Ho\**

Atualmente o mercado de trabalho busca a figura de um novo profissional: o profissional multifuncional, aquele apto ao exercício de diversas atividades ao mesmo tempo.

Tal situação é claramente perceptível. É muito comum um profissional formado em engenharia exercer atividades de consultor administrativo, com especialidade na área de comércio exterior e que também desempenha as atividades de gerente do departamento e na ausência do diretor assume a função deste.

Este é o típico empregado polivalente.

Também pode - se citar como exemplo a figura da secretária que não é só secretária, atende as ligações da empresa, serve cafezinho e ainda dá suporte à sua equipe.

No entanto, segundo nossa legislação, o empregado não pode ser contratado para ficar a mercê do empregador, deve ser contratado para exercer determinadas atividades de acordo com sua qualificação profissional.

Mas nem sempre foi assim. No regime das Ordenações Filipinas os serviçais deviam fazer tudo o que o amo pedisse.

E neste atual contexto social, onde a exigência do mercado é de um empregado polivalente, verifica-se de certa forma um retorno às origens, ao sistema de trabalho dos servos da Idade Média.

Considerando esta realidade, a questão que se coloca é a seguinte: Pode - se conciliar a legislação trabalhista com a atual exigência do mercado, de um empregado multifuncional?

Inicialmente, registramos que a configuração funcional do empregado na empresa se dá pelo contrato de trabalho seja de forma expressa ou tácita, nos termos do art. 442 da CLT.

Dessa forma, a função é aquela que consta no contrato de trabalho e não a sua qualificação profissional.<sup>1</sup>

---

\* Advogada trabalhista. Especialista em Direito Constitucional com ênfase em Direito do Trabalho pela Escola Superior de Direito Constitucional. Mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC /SP.

<sup>1</sup> O advogado contratado como gerente de banco, por exemplo, será gerente de banco, função pela qual foi contratado.

Outro fator que prevalece em nosso ordenamento, é o princípio da primazia da realidade, que é informador do Direito do Trabalho. Sendo assim, a atividade efetivamente desempenhada pelo empregado prevalece sobre o rótulo atribuído a função exercida.

Assim, se justifica a existência das figuras da equiparação salarial, da substituição salarial, do desvio de função e do acúmulo de função.

Temos também como regra legal que na falta de prova sobre a função exercida ou pactuada entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, pelo o que dispõe o art. 456 da CLT.<sup>2</sup>:

Nosso sistema laboral prevê certa elasticidade na qual se exercita o *jus variandi* do empregador, sendo possível haver a promoção do empregado e a reversão ao cargo efetivo, pelo o que dispõe os arts. 468, 450 parágrafo único e 224 § 2º da CLT.

Admite-se ainda, na hipótese de extinção de cargo, que o empregado seja realocado em outro posto afim, mas com a ressalva de que não sofra prejuízos.

Importante destacar, que a regra que vigora no Direito do trabalho é da inalterabilidade do contrato de trabalho, pelo o que dispõe o art. 468 da CLT.<sup>3</sup>

Sendo assim, a análise quanto a possibilidade de inserção do sistema da multifuncionalidade do contrato de trabalho deve observar o contrato de trabalho novo e aquele em curso.

Considerando tal situação, a alteração do contrato em curso somente é possível desde que não cause prejuízos ao empregado, já em relação ao contrato novo, verifica-se que este deve conter a função a ser desempenhada pelo empregado.

Dessa forma, verifica-se que o nosso ordenamento privilegia garantias ao empregado e a princípio não há margem para este novo conceito de empregado: empregado polivalente.

O empregado polivalente é o profissional do futuro, atende as exigências do mercado, tem espaço nas organizações que tiveram seus departamentos enxugados em nome da reengenharia e da globalização.

---

<sup>2</sup> Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

Parágrafo único. À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

<sup>3</sup> Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Tal situação tem origem no declínio da organização fordista, que prestigiava a especialização. Os japoneses foram os pioneiros na introdução de um novo modelo de organização o “toyotismo” que substituiu a rigidez da linha de montagem pela flexibilização das linhas de produção.

Nesta nova organização os operários passaram a auto-organizar-se no espaço da fábrica, além de deterem conhecimento sobre o processo inteiro de produção da mercadoria.

Considerando esta evolução social, o trabalho do futuro exige lógica de raciocínio; compreensão dos processos; capacidade de transferir conhecimentos; prontidão para antecipar e resolver problemas; condições para apreender continuamente; conhecimento de línguas; habilidade para tratar com pessoas e trabalhar em equipe.

O mercado de trabalho passou a ser muito exigente, em virtude das transformações trazidas pelas novas tecnologias.

Nesta nova conjuntura, só os mais aptos sobreviverão. É o típico caso de aplicação da Lei de Darwin: *seleção natural*. O atual mercado de trabalho é cruel, valendo, literalmente, “a lei da selva”.

Considerando este atual contexto social, e toda a evolução da organização profissional, há uma tendência natural de abrandamento da rigidez dos princípios que informam o Direito do Trabalho, em especial o que consagra o protecionismo do trabalhador.

Tal situação se faz necessária e significa a troca de garantias de condições de emprego, pela manutenção do próprio emprego, em face da ocorrência de situações sócio-econômicas adversas, que atingem a sociedade no contexto social em que vivemos atualmente.

Neste contexto, a finalidade social da norma deve ser analisada sob a luz de conferir às empresas a possibilidade de ajustar a sua produção, postos e condições de trabalho às contingências rápidas e contínuas do sistema econômico-social.

Assim, compete ao Direito do Trabalho e aos operadores do Direito visar à mitigação da crise social e a coibir o desemprego.

Por isso, o Direito do Trabalho merece ser visto com outros olhos, com a finalidade de visar o alcance efetivo das normas protetoras adaptadas a nova realidade econômica social.

É neste quadro que nasce a exigência do profissional multifuncional. A multifuncionalidade é uma meta que as empresas têm perseguido.

Por isso o nosso ordenamento jurídico deve atentar para enquadrar esta figura, por se tratar de uma realidade.

Como exemplo de inserção da multifuncionalidade podemos citar a lei sobre portos organização, Lei nº 8.630/93, que trata do regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias.<sup>4</sup>

Registre-se que esta é a única lei que dispõe sobre a multifuncionalidade e esclarece que a multifuncionalidade do trabalho deve abranger as atividades de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e bloco.

Neste sentido também são algumas convenções e acordos coletivos que inserem cláusulas de multifuncionalidade, geralmente acrescentando ao salário base um adicional.

Verifica-se então a possibilidade de inserir a cláusula de multifuncionalidade por meio da negociação coletiva, que é prestigiada em nossa Constituição no art. 7º, XXVI.

Mas tal procedimento ainda que possível, não se tornou relevante tendo em vista sua tímida aplicação.

Assim, é necessário implementar instrumentos possíveis a regulamentar este novo conceito de profissional, como já há regulamentação sobre algumas novas formas de contratação, como exemplo, o contrato por tempo parcial, consórcio de trabalhador rural, a terceirização e cooperativa.

## BIBLIOGRAFIA:

BELTRAN, Ari Possidônio. *Dilemas do Trabalho e do Emprego na Atualidade*. Ed. LTr, 2001.

CAMPERO, Guillermo e outros. *Os Atores Sociais no Novo Mundo do Trabalho*. Ed. LTr/ 1994.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 24ª edição, Ed. Saraiva, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. *Alterações Contratuais Trabalhistas*. Ed. LTr, 2000.

FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. *Direito do Trabalho na era do desemprego*. Ed. LTr, 1999.

---

<sup>4</sup> Lei nº 8.630/93: Art. 57. No prazo de cinco anos contados a partir da publicação desta lei, a prestação de serviços por trabalhadores portuários deve buscar, progressivamente, a multifuncionalidade do trabalho, visando adequá-lo aos modernos processos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade.

§ 1º Os contratos, as convenções e os acordos coletivos de trabalho deverão estabelecer os processos de implantação progressiva da multifuncionalidade do trabalho portuário de que trata o caput deste artigo.

§ 2º Para os efeitos do disposto neste artigo a multifuncionalidade deve abranger as atividades de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e bloco.

MAGANO, Otavio Bueno. coordenador, *Curso de Direito do Trabalho em homenagem a Mozart Victor Russomano*. Ed. Saraiva, 1985.

\_\_\_\_\_. *Manual de Direito do Trabalho – Direito Individual do Trabalho*, vol. II, 4ª edição. Ed. LTr, SP.

\_\_\_\_\_. *Manual de Direito do Trabalho – Parte Geral*, vol. I, 3ª edição. Ed. LTr, SP, 1985.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação Coletiva e Contrato Individual de Trabalho*. Ed. Atlas, 2001.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. *Manual de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 2ª edição. Ed. RT, 2000.

PROSCURCIN, Pedro. *O Trabalho na Reestruturação Produtiva*. Ed. LTr, 2001.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. Ed. LTr, 1994.

ROMAR, Carla Tereza Martins. *Alterações do Contrato de Trabalho – função e local*. Ed. LTr, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2ª edição. Ed. Renovar, 2001.

