

Multifuncionalidade e Polivalência no atual contexto das Relações de Trabalho

Giseli Angela Tartaro Ho

giseli.ho@uscsonline.com.br

Carla Cristina Vecchi

carla.vecchi@online.uscs.edu.br

Anderson Plombon

anderson.plombon@uscsonline.com.br

Edson Keyso de Miranda Kubo

edson.kubo@online.uscs.edu.br

Palavras-chave: Multifuncionalidade. Polivalência. Relações de Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O modelo de produção fordista, que liderou absoluto no Brasil até 1970, sofreu declínio após o avanço do modelo de produção denominado acumulação flexível (Sampaio, 2015), dessa forma, as organizações se reestruturaram, reduziram níveis de gerência, alteraram categorias de cargos, aderiram ao trabalho em equipe e ao trabalhador multifuncional e polivalente (Rifkin, 1995; Pisaneschi, 2020; Alfes *et al.*, 2022).

Essa alteração do modelo de produção relaciona-se também com o processo de globalização e o avanço das tecnologias da informação (Furtado, 1998; Rodrigues, 2022; Baumann, 2022). O sistema de acumulação flexível (Harvey, 1992) decorre da implementação

do Sistema Toyota de Produção, que continua a ser desenvolvido e cultivado pelas organizações, e sustenta-se basicamente em dois pilares: “Melhoria contínua” (*kaizen*) e “Respeito pelas pessoas” (Liker, 2022). Com a propagação do Sistema Toyota de Produção verificou-se a reestruturação nas empresas (Rifkin, 1995), sendo inevitável “[...] a substituição do trabalho humano pelo software; a desnecessidade, cada vez maior, de um quadro numeroso de empregados para obter os mesmos resultados” (França, 2012, p. 215).

Antunes (2020) traça um paralelo entre o modelo fordista (produtividade mensurada pelo número de empregados), e o modelo da acumulação flexível (que considera a empresa enxuta como mais produtiva). Dessa forma, quanto menor o número de empregados e mais digitalizadas, serão consideradas mais produtivas e mais inseridas no novo padrão (Silva; Ferreira; Almeida, 2019). Nesse contexto, surge a multifuncionalidade.

O sentido de multifuncionalidade aqui abordado refere-se à capacidade de um sistema desempenhar várias funções ou papéis simultaneamente. Assim, aplicando-se às relações de trabalho, trata-se do profissional que desempenha várias atividades ao longo de sua jornada de trabalho, é o denominado profissional polivalente (Novaes e Carvalho, 2020; Lopes e Silva Filho, 2020). Assim, destacam-se os empregados que possuem mais habilidades, pois tornam-se capazes de colaborar com diferentes tarefas e funções no contexto da organização.

Como implicação negativa da polivalência e multifuncionalidade para o indivíduo, Novaes e Carvalho (2020) elencam o exercício de múltiplas atividades, metas inalcançáveis, pressões e cobranças, necessidade constante de capacitação e aprendizagem, interferência prejudicial tanto na quantidade quanto na qualidade do trabalho, aumento do absenteísmo, alta rotatividade e danos psíquicos, tais como estresse, depressão, ansiedade e síndrome de Burnout.

1.1 Pergunta Problema e Objetivos

Tendo em vista o contexto apresentado, mostra-se relevante a seguinte pergunta: É possível firmar um contrato de trabalho multifuncional frente à atual legislação trabalhista brasileira?

O presente artigo não tem por objetivo defender ou criticar a multifuncionalidade, mas sim, encará-la como realidade, fruto do progresso tecnológico e resposta ao processo de globalização e desenvolvimento tecnológico que, indubitavelmente, dita a regra pela redução de custos, seguindo a lógica e tendência de flexibilização da legislação trabalhista.

Assim, a presente pesquisa tem por objetivo verificar a possibilidade de adoção do contrato de trabalho multifuncional nas organizações brasileiras.

1.2 Justificativa

O tema proposto se relaciona com a área de Gestão de Pessoas e se constitui como um desafio para os gestores de Recursos Humanos dentro do contexto da Gestão Organizacional, pois vislumbra-se espaço para a introdução do sistema multifuncional que, aliás, já é utilizado em larga escala pelas organizações. Assim, o tema se justifica, visto que a multifuncionalidade é encarada como uma situação fática, fazendo parte da realidade de muitas empresas e, também, possibilidade de reflexões relevantes para a academia.

2. METODOLOGIA

A pesquisa tem natureza qualitativa e a coleta de dados faz-se por meio de pesquisa bibliográfica em fontes secundárias quais sejam, artigos científicos, leis e projeto de lei. Para Gil (2008), a vantagem da pesquisa bibliográfica é permitir ao investigador uma abrangência de fenômenos muito mais ampla e “[...] é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (Gil, 2008, p. 50). Portanto, faz-se a pesquisa para a realização de um estudo acerca da evolução produtiva e o paradigma da multifuncionalidade e polivalência, abordando-se a possibilidade de um contrato atípico denominado contrato multifuncional. Também será tratada a possibilidade de inserção da cláusula de multifuncionalidade, decorrente de um processo de negociação coletiva.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Considerando o estudo sobre a evolução produtiva e o paradigma da multifuncionalidade e polivalência e a pesquisa realizada, foi possível constatar que a atual legislação trabalhista brasileira não dispõe de uma legislação específica sobre o tema multifuncionalidade. No entanto, existem leis e regulamentos que possibilitam o enquadramento do instituto quanto as relações de trabalho.

Entretanto, está em tramitação o Projeto de Lei nº 5.670/19 que tem por finalidade incluir na CLT a regulação do trabalho multifuncional. Pelo texto apresentado no projeto, a relação de emprego poderá ser admitida no contrato individual de trabalho tanto por

especificidade ou predominância de função, como por multifuncionalidade. O projeto acrescenta o art. 442-B à CLT, alterando ainda o artigo 468 para dispor sobre o trabalho multifuncional, conforme segue:

“Art. 442-B. 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 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) (Brasil, 2019, p. 1)

Segundo a proposta de alteração legislativa, o contrato de trabalho poderá ser firmado com a condição de multifuncionalidade prevista no início do contrato de trabalho. Nesse caso, o contrato de trabalho já seria formalizado com a função em aberto, o que significa que não haveria necessidade de indicar uma função específica, o que possibilita o enquadramento do exercício de várias atividades.

Também será possível a inserção de cláusula de multifuncionalidade em um contrato de trabalho vigente, a multifuncionalidade superveniente. Isso será admissível, de acordo com o texto do projeto de lei, visto que dispõe expressamente sobre a possibilidade de alteração contratual, pois não será considerada alteração unilateral a mudança para multifunção nos termos de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ainda de acordo com o projeto de lei, a multifuncionalidade poderá também ser inserida no contrato de trabalho via negociação coletiva. Nesse sentido, e desde que haja a formalização de um acordo ou convenção coletiva.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que, para o trabalhador multifuncional, o exercício de várias atividades inseridas em seu contrato não dá margem à caracterização das anomalias relacionadas à função do trabalhador. Dessa forma, adotando-se a multifuncionalidade, não haverá espaço para a ocorrência de equiparação salarial, desvio de função e acúmulo de função.

Para finalizar, aborda a questão da multifuncionalidade em face dos princípios constitucionais da dignidade do trabalhador e do justo salário. Entende-se que é perfeitamente possível a aplicação da multifuncionalidade, considerando o contexto de nosso sistema legal trabalhista. Exemplo disso é que várias empresas estão adotando esse sistema, por compatível com o moderno método de produção, quer seja o toyotismo, preconizando, ao trabalho, células de produção com equipes multifuncionais, em que todos os seus membros sejam responsáveis pela execução de todo o trabalho. Considerando esses aspectos de ordem prática, a multifuncionalidade está na ordem do dia e merece ser tratada com seriedade, a fim de se evitar prejuízos aos trabalhadores. Sob uma primeira análise, pode-se dizer que a multifuncionalidade é fruto da exigência do mercado capitalista em busca de maiores lucros. Na verdade, é o mundo globalizado a exigir mudanças e compatibilização aos anseios do mercado na diversificação de produtos, ao que as empresas tentam se adequar e adaptar, na persecução de seus ideais e metas de crescimento e expansão. Nesse contexto, em que o trabalhador não tem muita opção, por não se encontrar em posição favorável para exigir melhores condições de trabalho e salários compatíveis com a dignidade humana prescrita pela Carta Magna, acaba por acatar todo tipo de exigência empresarial, desde que possa se manter empregado.

Considerando a multifuncionalidade como realidade fática concreta em nosso meio, deve-se buscar a mitigação de eventuais aspectos negativos. Dessa forma, há que se ter em mente a devida adequação das empresas à atual conjuntura econômica, desde que compatível com a legislação vigente e sem causar prejuízos ao trabalhador, de modo a ser verificado um equilíbrio nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALFES, Kerstin; AVGOUSTAKI, Argyro; BEAUREGARD, T. Alexandra; CAÑIBANO, Almudena; MURATBEKOVA-TOURON, Maral. New ways of working and the implications for employees: a systematic framework and suggestions for future research. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 33, n. 22, p. 4361-4385, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2149151>. Acesso em: 11 abr. 2023.

ANTUNES, Ricardo. Qual é o futuro do trabalho na Era Digital? **Laborare**, ano III, n. 4, jan-jun/2020, pp. 6-14. Disponível em: DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2020-46> Acesso em: 11 abr. 2023.

BAUMANN, Renato. Globalização, desglobalização e o Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 42, n. 3, p. 592-618, jul./set. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-31572022-3357>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 5.670/2019, de 24 de outubro de 2019**. Acrescenta o art. 442-B à Consolidação das Leis do Trabalho e altera seu art. 468 para dispor sobre o trabalho multifuncional. Brasília: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2226884>. Acesso em: 25 jul. 2023.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478507/>. Acesso em: 16 abr. 2023.

FURTADO, Celso. **O Capitalismo Global**. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HARVEY, David. **A Condição Pós Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança social**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

LIKER, Jeffrey K. **O modelo Toyota: 14 princípios de gestão do maior fabricante do mundo**. Porto Alegre: Bookman, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582605691/>. Acesso em: 16 abr. 2023.

LOPES, Fátima Maria Nobre; SILVA FILHO, Adauto Lopes da. A ontologia do trabalho: o paradigma neoliberal e suas consequências na educação escolar. **Revista Inter Ação**, Goiânia, v. 45, n. 1, p. 81-95, 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/User/Downloads/kellencristinas,+61164-Texto+do+artigo-279013-1-18-20200422%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/kellencristinas,+61164-Texto+do+artigo-279013-1-18-20200422%20(1).pdf). Acesso em: 16 abr. 2023.

NOVAES, Milena Machado Mendes; CARVALHO, Ana Barreiros de. As implicações da precarização do trabalho no novo contexto social e organizacional. **Revista Valore**, [s.l.], v. 4, p. 90-102, jan. 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/356>. Acesso em: 19 jul. 2023.

PISANESCHI, Lucilene Schunck Costa. Reestruturação produtiva, trabalho, precarização e adoecimento: a lógica da nova gestão pública escolar no contexto das políticas econômicas neoliberais. In: Congresso de História Econômica, 11; São Paulo, SP. **Anais [...]**. nov. 2020. Disponível em: <https://congressohistoriaeconomica.ffe.usp.br/xi-congresso-anais-digitais>. Acesso em: 11 abr. 2023.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

RODRIGUES, Haidée de Caez Pedroso. Impactos da reestruturação produtiva na produção de calçados. **Revista Tópicos Educacionais**, Pernambuco, v. 28, n. 01, p. 151-165, 2022. Dossiê

temático: Os movimentos de precarização do trabalho e a educação. Disponível em:
<https://periodicos.ufpe.br/revistas/topicoseducacionais/index>. Acesso em: 11 abr. 2023.

SILVA, Jéssica pereira Cosmo da; FERREIRA, Larissa dos Santos; ALMEIDA, Bernadete de Lourdes Figueiredo de. Os impactos das atuais condições de trabalho na saúde do trabalhador: o trabalho sob a nova organização e o adoecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras atendidos no Cerest/JP. **Revista Brasileira de Desenvolvimento**, [s.l.], v. 5, n. 11, pág. 23206–23220, 2019. DOI: 10.34117/bjdv5n11-042. Disponível em:
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/4341>. Acesso em: 25 jul. 2023.