

PARECER Nº , DE 2017

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 190, de 2016, do Senador Douglas Cintra, que acrescenta o art. 442-B à Consolidação das Leis do Trabalho e altera seu art. 468 para dispor sobre o trabalho multifuncional.



SF/17465.47428-94

RELATOR: Senador **WILDER MORAIS**

I – RELATÓRIO

Vem a exame desta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 190, de 2016, do Senador Douglas Cintra, *que acrescenta o art. 442-B à Consolidação das Leis do Trabalho e altera seu art. 468 para dispor sobre o trabalho multifuncional.*

A proposição visa a estabelecer que a relação de emprego será admitida no contrato individual de trabalho tanto por especificidade ou predominância de função como por multifuncionalidade.

Também 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.

Em face da inserção desta nova regra na CLT optou-se por introduzir no art. 468 um novo parágrafo único, para dispor que não se considerará 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.

Na sua justificação, o eminente autor argumenta que o presente projeto de lei vem atender à necessidade de regulação da atividade multifuncional, exercida por inúmeros empregados em face da nova organização do trabalho contemporâneo.

Aduz, ainda, que não se afastará desse processo a participação dos trabalhadores, por intermédio de sua representação sindical, para a definição dos critérios de ajuste da nova modalidade de atividade laboral.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental até a presente data.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 90, I, combinado com o art. 100, I e IV, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à CAS discutir e votar o presente projeto de lei, em decisão terminativa.

Alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) inserem-se no campo do Direito do Trabalho.

Normas com esse conteúdo estão entre aquelas de iniciativa comum, previstas no art. 61 da Constituição Federal.

Cabe ao Congresso Nacional legislar sobre o tema, nos termos do art. 48 da mesma Carta. Observados esses pressupostos, a proposição está desprovida de vícios de inconstitucionalidade ou ilegalidade no que se refere aos seus aspectos formais.

Ressalte-se, ainda, que não se trata de matéria cuja disciplina seja reservada a lei complementar, motivo pelo qual as proposições ora apresentadas são adequadas para a disciplina da questão em exame.

No que se refere a conformidade legislativa, a proposição atende às regras estabelecidas na Lei Complementar nº 95, de 1998, especialmente no que se refere ao art. 12, inciso III.

A propósito do mérito, procura-se adequar a legislação laboral brasileira às novas tendências do mercado de trabalho.



A multifuncionalidade é uma das formas de reestruturação produtiva pela qual se utilizam as organizações para atender às demandas de um contexto marcado por crise no mercado.

Tal atividade multifunção, como bem salienta o autor, já tem previsão legal na Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013, conhecida como Nova Lei dos Portos (ou Lei de Modernização dos Portos), que atribui ao órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso a promoção do treinamento multifuncional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso (art. 33, II, *b*) e estabelece que a multifuncionalidade do trabalho avulso será objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários (art. 43, *caput*).

Vale destacar que o art. 57 da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, a antiga Lei dos Portos, já previa que a prestação de serviços por trabalhadores portuários deveria buscar, progressivamente, a multifuncionalidade do trabalho, visando adequá-lo aos modernos processos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade.

E o § 1º desse artigo estabelecia que os contratos, as convenções e os acordos coletivos de trabalho deveriam estabelecer os processos de implantação progressiva da multifuncionalidade do trabalho portuário.

Não se trata, portanto, de uma inovação propriamente dita, mas da ampliação do arcabouço legal para que novas atividades profissionais possam ser incorporadas nesta modalidade, proporcionando tanto às empresas como aos trabalhadores uma prática laboral mais moderna, criativa e adaptada aos novos tempos.

Atualmente, nos termos da nossa legislação, o empregado não pode ser contratado para ficar à mercê do empregador, devendo ser contratado para exercer determinadas atividades de acordo com sua qualificação profissional.

Tal disciplina legal engessa o mercado de trabalho, restringindo o desenvolvimento das empresas e consequentemente a maior oferta de trabalho.

Nas grandes corporações é até natural a divisão organizativa do trabalho. Contudo, a maioria das micro, pequenas e médias empresas, ficam reféns de uma legislação que as tornam menos competitivas em relação as



empresas maiores, porque submetidas aos mesmos marcos normativos das grandes empresas.

Assim, diminui-se a concorrência e consequentemente a oferta de produtos mais baratos e com menor preço à população, dada a dificuldade de as empresas menores crescerem e se tornarem também competitivas, maiores, mais competitivas e geradoras de mais empregos.

A previsão de contratação de empregado na forma aqui tratada não é para ser admitida em todos os casos, mas somente naquelas situações que atendem a necessidade da empresa, a racionalidade do serviço e as demais competências do trabalhador, o qual, nessas hipóteses, é quase sempre melhor remunerado.

Na prática, muitas empresas já se utilizam informalmente deste mecanismo, mas são reféns da insegurança jurídica decorrente da ausência de previsão legal e de uma correta e pactuada aplicação da multifuncionalidade.

Nem sempre tal mecanismo interessa à empresa ou aos próprios trabalhadores, por isso se apresenta como alternativa à efetividade de determinadas atividades econômicas que mais facilmente se adaptariam a nova sistemática em benefício de ambas as categorias, sejam econômicas ou profissionais.

Importante salientar que a previsão legal que ora se pretende estabelecer deve estar adstrita aos interesses das partes, podendo empregado e empregador convergirem nos seus interesses recíprocos, razão pela qual alteramos o texto para evitar que restrições ao cumprimento desta disposição legal, uma vez que condicionada e subordinada a acordos e convenções coletivas poderá perder sua plena eficácia.

O Brasil é muito grande e diverso e não podemos pensar apenas nos grandes centros urbanos, onde existem sindicatos mais atuantes, mas em todo o interior do País, onde a dificuldade de negociação e até da existência de um sindicato é remota.

Mantida a regra, certamente perderíamos empregos, renda e arrecadação, dadas as incertezas e a insegurança jurídica que a ausência de um normativo auxiliar, oriundo de acordo ou convenção coletiva de trabalho, pudesse implicar.



Além disso, a gestão desses contratos torna-se mais complexa, pois se poderia pactuar regras muito distintas, entre bases geográficas diferentes, em prejuízo tanto para empregados como para empregadores.

Considerando o momento particular pelo qual passa o País, apresenta-se como tarefa deste Parlamento, oferecer à sociedade, aos agentes econômicos e aos profissionais, mecanismos legais que facultem ganhos de produtividade, menores custos e maior possibilidade de rápido crescimento da atividade econômica com ganhos recíprocos e ampliação do mercado de trabalho.

Além do já proposto, gostaríamos de incorporar ao texto, na forma de emenda, a possibilidade do trabalho multiqualificado, no qual, além da multifunção, possa o trabalhador merecer de seu empregador a qualificação necessária ou o aproveitamento de outras qualificações que lhe são inerentes, para o desenvolvimento e a incorporação de diferentes habilidades, de forma integrativa, possibilitando assim, também, um crescimento vertiginoso deste novo profissional, mais adaptado e, por consequência, mais valorizado.

E, por fim, prever, que a alteração do contrato de trabalho vigente para contrato multifunção ou multiqualificação não configurará alteração unilateral do contrato de trabalho, razão pela qual alteramos a redação do parágrafo único do art. 468 da CLT, na forma de mais uma emenda.

III – VOTO

Em face do exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 190, de 2016, com as seguintes emendas:

EMENDA Nº (CAS) (ao PLS nº 190, de 2016)

O art. 442-B acrescido à CLT pelo art. 1º do PLS nº 190, de 2016, passa a tramitar com a seguinte redação:

“**Art. 442-B.** A relação de emprego será admitida no contrato individual de trabalho tanto por especificidade ou



predominância de função, assim como por multifunção ou multiqualificação.

Parágrafo único. Não será exigido do empregado contratado por multifunção ou multiqualificação o desempenho de atividade mais complexa do que a sua competência principal, nos termos definidos em contrato entre empregado e empregador.”

EMENDA Nº (CAS)
(ao PLS nº 190, de 2016)



O parágrafo único do art. 468, acrescido à CLT pelo art. 2º do PLS nº 190, de 2016, passa a tramitar com a seguinte redação:

“**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 ou multiqualificação, nos termos definidos em contrato entre empregado e empregador.” (NR)

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator