



Nada mudou para o trabalhador com a lei dos seis meses

A Lei 11.644/08, sancionada na segunda-feira (10/3) pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva e publicada no dia seguinte no Diário Oficial, determina que a partir de agora o empregador não poderá mais exigir dos candidatos período de experiência superior a seis meses.

A referida lei insere na Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 442-A, com a seguinte redação: “Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade”.

O objetivo da nova regra é permitir que aquele que não tem experiência, normalmente o jovem, possa ter acesso às frentes de trabalho geralmente direcionadas para pessoas com período de experiência mais longo.

Como a lei não excepciona quem deve ser beneficiado, deverá ser aplicada também aos concursos públicos regidos pela CLT, dada a amplitude do texto.

No entanto, entendemos que mais uma vez a legislação não outorgou ao trabalhador um direito passível de alterar de forma substancial sua realidade, o que tem sido, infelizmente, uma característica verificada hodiernamente.

Um exemplo do sobredito se verifica na Lei 11.324/2006, chamada de “Lei dos Domésticos”, que tinha como promessa uma alteração na até então realidade vivida por tal categoria.

Contudo, no último momento foram conferidos poucos direitos aos mesmos tais como estabilidade gestante, férias de 30 dias e seguro-desemprego.

Se fizermos uma análise em tais direitos, perceberemos que na prática não foi verificada muita mudança, já que o período de férias era anteriormente de 20 dias úteis e agora 30 dias corridos e o seguro-desemprego depende da conta vinculada do FGTS, facultada ao empregador o recolhimento.

A realidade prega que se os direitos previstos na Constituição Federal e na CLT, de observância obrigatória nos contratos de trabalho, nem sempre são respeitados, os que são facultados ao empregador muito menos serão.

Assim, entendemos que se o legislador previu que não é permitido ao empregador atribuir como critério objetivo para a contratação período de seis meses comprovados, deveria ter criado outros mecanismos para a aplicação prática de tal proteção.

Sendo tirado do empregador o direito de exigir do empregado experiência anterior comprovada de ao menos seis meses para a contratação, o mesmo pode, tranquilamente, em entrevista com os candidatos aferir qual o período, de forma coloquial, que os mesmos trabalharam em determinada em função, sem mesmo a necessidade de “vasculhar” suas carteiras de trabalho.



Isso quer dizer que a lei retirou o critério objetivo de experiência de período superior a seis meses, mas deixou com o empregador o critério subjetivo, já que o mesmo pode utilizar vias obliquas para contratar pessoas experientes para uma determinada função.

Acreditamos que a forma mais fácil de resolver tal problema seria a criação de um sistema de cotas para empregar parte dos empregados de uma empresa com período de experiência inferior a seis meses, e a partir de então fiscalizar as empresas no sentido de cumprimento de tal determinação, como acontece com os aprendizes atualmente.

Da forma como está, mais uma vez é criada uma expectativa para um rol de trabalhadores, jovens ou não, a qual será frustrada pela realidade que a lei ainda permite para as contratações.

Em arremate à indagação inicial, temos que para o trabalhador, infelizmente, nada mudou.

Date Created

18/03/2008