

OS FUTUROS CONTRATOS DE TRABALHO.

José Alberto Couto Maciel
Da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

Não me parece que com o tempo deverá perdurar na relação de emprego o atual contrato de trabalho, com duração indeterminada, conforme vigora desde o início da legislação trabalhista em nosso país.

Os artigos 442 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho regulamentam o contrato individual de trabalho como o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, o qual poderá se iniciar por prazo determinado, como exceção, em serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo, em atividades de caráter transitório, ou em contrato de experiência, transformando-se em indeterminado se não for rescindido no seu término, no mais sendo sempre indeterminado.

Esse contrato de trabalho, clássico, já se torna desatualizado frente às novas modalidades, ao rastro tecnológico, globalização, avanços comerciais e maior concorrência entre as empresas.

As alterações exigem mudanças no contexto social, tanto da parte dos empregadores, como dos empregados, e surgem vários tipos de contratos, sendo necessária uma regulamentação legal para a garantia e segurança dos empregados, não devendo se admitir, em razão do progresso, uma desregulamentação com efeitos negativos.

Temos agora mesmo, no Congresso Nacional, a votação de uma lei nova, regulamentando a terceirização no Brasil, regulamentação essa que nunca existiu, daí ter o Tribunal Superior do Trabalho, por meio de jurisprudência sumulada, criado normas que dessem ao empregado condições para evitar a precarização da mão de obra.

A Emenda Constitucional n. 45 de 2004, deu competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, ampliando a competência dessa Justiça, que era especializada para decidir processos entre empregados e empregadores, para decidir também quaisquer conflitos decorrentes da relação de trabalho, muito mais ampla, abrangendo diversos outros tipos de contratos que não os de emprego.

O Regulamento Geral do Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, regulamenta, em seus artigos 37 a 43, a figura do advogado associado, o qual deve ter seu contrato registrado na OAB, sendo seu trabalho realizado na forma e de acordo com essa profissão, especializada que, embora admita o contrato de trabalho, tem características próprias, relativas ao prazo, ao trabalho em audiências, sustentações orais, êxito dependendo da atividade do advogado, viagens e coberturas ao cliente, que exigem uma integração diferente na relação entre o advogado e a sociedade, razão de uma nova forma de trabalho que não a do contrato usual, por prazo indeterminado.

Cada vez é maior o número de franchising, forma de fazer negócios em parceria, na qual uma empresa com sucesso comprovado, concede a terceiros o direito de explorar os seus produtos e serviços, de usar marca comercial e, ainda, de implementar os seus métodos de gestão, recebendo contrapartidas financeiras, decorrendo, dessa forma, novos tipos de contratação não vinculados ao trabalho subordinado usual.

O teletrabalho vem sendo implantado em diversas empresas, e mesmo os Tribunais têm usado essa forma de atuação, com a contratação de servidores para realizar tarefas em suas residências.

Lembra aquela conversa que amadoristicamente antes o empregado dizia: deixa que eu faço isso em casa! Esse “isso em casa” está se transformando num processo que se efetiva por meio de mudanças em aspectos da cultura e da estrutura organizacional, mediante a possibilidade decorrente de avanços eletrônicos que admite um ambiente virtual no sistema empresarial.

Nessas hipóteses do teletrabalho, muito há de mudar, como o controle, a subordinação, a dependência, a própria jornada de trabalho, sendo que maior será a cobrança do empregado por tarefas do que pelo atual horário que presta dentro dos estabelecimentos do empregador.

Os trabalhadores informáticos, referência que se faz atualmente aos trabalhadores que operam computadores, analistas, programadores, digitadores, preparadores de dados, fitotecários, operadores de computadores, etc..., exigem uma forma de contrato distinta daquela rotineiramente existente, quer atuem em suas residências, ou no próprio local

de trabalho, pois a jornada, a menor subordinação em decorrência da especialização própria, com relação a qual o próprio dirigente depende do empregado especializado, e a concorrência dessa mão de obra especializada, torna inadmissível a continuidade do trabalho subordinado a que estamos acostumados.

Sentimos que hoje os empregos medianos, ou seja, os que estão na média da curva entre os qualificados e os menos remunerados, estão desaparecendo.

As empresas necessitam da contratação de técnicos especializados, ou da mão de obra desqualificada, ficando sem colocação para aqueles que, medianamente, não são qualificados mas nem desqualificados, para uma contratação imediata.

Conforme artigo do Valor Econômico, de Assis Moreira , 17.03.2014, a OIT entende que o declínio do contrato de trabalho com duração indeterminada e a polarização da mão de obra são duas tendências importantes que começam a marcar o mundo do trabalho nos países desenvolvidos e devem se propagar nos emergentes.

Conforme constata a OIT, várias experiências vêm sendo estudadas para atenuar os efeitos negativos dessa desregulação decorrente desses novos tipos de trabalho que vêm sendo exigidos. A Itália adotou mais de quarenta tipos de contratos de trabalho para garantir um mínimo de proteção ao trabalho. A Austrália criou novas formas de seguro social, não mais vinculados ao emprego. A Alemanha criou novas formas de barganha coletiva e o Japão adotou modos de resolução de disputa, de forma individual e não mais coletiva..

A dúvida da OIT, que estuda especificamente essas novas formas de trabalho, é sobre o que vai acontecer com a maioria dos trabalhadores, que está no médio da curva. Essas questões, conforme Roy Chacko, analista da Organização Internacional do Trabalho, não aparecem ainda no radar de algumas autoridades, mas em breve vão aparecer. Forças da globalização, tecnologia, transição demográfica e mudança climática vão ter impacto em cada aspecto do mundo do trabalho.

E parece-me que, nesse novo mundo globalizado e tecnológico, maior garantia tem nosso país com uma Justiça do Trabalho forte e especializada, pois é ela, como aconteceu com a terceirização, que poderá regulamentar o avanço social, com as reais garantias contra a exploração dos trabalhadores, enquanto a lei não o regulamenta, uma vez que a velocidade geométrica do desenvolvimento social não é acompanhada em decorrência da morosidade do nosso Poder Legislativo.

Somente a força da Justiça do Trabalho, e, em especial, de seu poder normativo, poderá equilibrar o direito dos trabalhadores em meio a essa desregulamentação e inovação dos contratos de trabalho.