

O novo artigo 442-A da CLT

Simone B. de Martins Mello¹

No último dia 11 entrou em vigor a Lei 11.644, que acrescentou à CLT o artigo 442-A, com a seguinte redação:

“Art. 442-A. 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.”

Do pouco frugal dispositivo, uma vez mais o Governo age no afã de driblar as dificuldades encontradas pelos trabalhadores que pretendem encontrar uma vaga no disputado mercado de trabalho; esse a exigir cada vez mais qualificação e experiência dos candidatos.

¹ Mestre em Direito Constitucional, Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Mestranda em Direito das Relações Sociais (Direito do Trabalho) pela PUC-SP. Membro da *Asociación Ibero-americana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Advogada, Professora na Universidade Nove de Julho em São Paulo, Professora Convidada do Curso de Pós-graduação da UNIMEP – Universidade Metodista de Piracicaba, Professora Convidada da Pós-graduação de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da CESUMAR-PR.

A Lei é originada do Projeto de Lei n.º 162 de 2003 de autoria do Deputado Federal Inocêncio de Oliveira, que inicialmente propunha acrescentar ao artigo 445 da CLT² um parágrafo com a finalidade de impedir, para fins de contratação, exigência do empregador em face dos candidatos quanto à comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses no mesmo tipo de atividade, como procura justificar:

“A exigência de experiência profissional, não obstante ser um requisito para se verificar a adequação do cidadão ao desempenho da atividade pleiteada, tem-se colocado como barreira ao funcionamento socialmente justo do mercado de trabalho, trazendo prejuízos ao país hoje e no futuro. De fato, inúmeros são os relatos de pessoas preteridas em disputas por ocupações devido a exigências de 5 anos de experiência. Em vista do próprio ciclo de vida do jovem, que apenas iniciou no mercado de trabalho, essas exigências tornam inviável ao trabalhador iniciante pleitear vagas em melhores trabalhos. Mais grave ainda é o quadro, pois a falta de experiência hoje acaba por impedir a conquista dessa própria experiência no futuro, erigindo-se como barreira intransponível ao avanço profissional do jovem.”

Original sem grifos

² Art. 1º O art. 445 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º, remunerando-se o atual parágrafo único para § 1º.

“ § 1º ... (atual parágrafo único)

§ 2º Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses no mesmo tipo de atividade.”

E mais, segundo dicção do Deputado Inocêncio de Oliveira, o PL 162 também possui a finalidade de “...*criar condições para a inserção do jovem no futuro é, assim, tarefa inadiável que esse projeto busca realizar.*”

Os argumentos do Deputado possuem respaldo nos dados do IPEA/IBGE³ que, há alguns anos, já apontam desemprego acentuado na faixa etária que antecede os 24 anos.

Para o período de janeiro a dezembro de 2007 constam as seguintes informações:

Quadro I: Desemprego por Faixa Etária em 2007

<u>Faixa Etária</u>	<u>Taxa de Desemprego %</u>
15- 17 anos	31,9
18 a 24 anos	19,8
25-49 anos	7,2
> = 50	3,2

No trâmite legislativo, o Projeto foi apreciado e aprovado inicialmente na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, com parecer da relatora, deputada Neyde Aparecida, lembrando o parecer do deputado Maurício Hands

³ Disponível em http://www.ipea.gov.br/001/00101001.jsp?ttCD_CHAVE=2&btOPERACAO=. Acesso em 20.03.2008.

(que teve parecer apresentado a CTASP, mas não apreciado), nos seguintes termos⁴:

“É oportuno, também, analisar a proposição sob a ótica da **discriminação**, conforme suscitado pelo Deputado Maurício Rands em parecer apresentado a esta CTASP, mas não apreciado. Ressalta o nobre Deputado que a exigência de longa experiência em determinada área de atividade, para fins de contratação, além da **discriminação em relação aos jovens**, poderá suscitar, ainda, **discriminação quanto aos trabalhadores desempregados**, que exerciam atividades distintas da área demandada, ou contra os trabalhadores do mercado informal, impossibilitados que estarão de comprovar experiência pela falta de registro profissional.

Como foi bem lembrado pelo Deputado Maurício Rands, a CLT já viabiliza ao empregador a possibilidade de estimar a capacidade técnica do empregado, utilizando mecanismos, tais como, o contrato de experiência, cuja finalidade é, exatamente, avaliar o desempenho e a adaptação do empregado à empresa.”

Original sem grifos

Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, o Projeto foi aprovado com o parecer do relator deputado Inaldo Leitão que considerou o projeto em consonância com a

⁴ Disponível em <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/307440.pdf>. Acesso em 20.03.2008

Constituição Federal e ressaltou que *seu texto fortalece a isonomia ao coibir o abuso (sic!) na exigência de experiência para postulantes de empregos*⁵. E, por fim, destaca que *exigir experiência de trabalho superior a seis meses é uma forma de discriminação, devendo, portanto, ser evitada*.

Pela justificativa e pareceres acima citados ficou demonstrado que o objetivo da nova regra é fomentar a inserção de jovens no mercado de trabalho. Contudo, provável que o dispositivo, ao menos por si só, não tenha o condão de alcançar o seu fim, afinal, nada seria capaz de impedir que o empregador, ao contratar, analisasse o currículo dos candidatos fazendo uma seleção natural também pelo tempo de experiência na atividade; e essa atitude é legítima, considerando-se que todo o risco do negócio é do empregador o que também o aconselha, mais das vezes, a contratar aqueles a quem também o tempo ajudou a conferir “senioridade”.

A iniciativa do Governo em intervir para ajudar na inserção de jovens trabalhadores no mercado de trabalho não é a primeira: em 2003 foi aprovada a Lei do Primeiro Emprego (Lei 10.748 de 22 de outubro de 2003), que objetivou a criação de postos de trabalho para jovens ou prepará-los para o mercado de trabalho e ocupações alternativas, geradoras de renda; e a

⁵ Disponível em <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/307440.pdf>. Acesso em 20.03.2008.

qualificação do jovem para o mercado de trabalho e inclusão social.

O Programa Nacional do Primeiro Emprego buscou atender jovens com idade de dezesseis a vinte e quatro anos em situação de desemprego involuntário e foi coordenado, executado, bem como supervisionado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que os empregadores que se inscreveram no PNDE – por Termo de Adesão no qual se comprometiam a gerar novos empregos na forma da lei – tinham direito a subvenção econômica.

No ato de lançamento do Programa o Presidente Lula discursou⁶:

“Por isso, quero começar agradecendo às empresas que já acordaram com o companheiro Wagner e ele já **anunciou aqui, de imediato, 6 mil empregos** já contratados com empresas que fizeram convênios com o Ministério do Trabalho.

Seis mil empregos, de começo, pode ser pouco, mas eu não tenho dúvida nenhuma de que muitos empresários brasileiros vão assinar acordo com o Ministério do Trabalho. Como eu não tenho dúvida, Wagner, de que muitas prefeituras, no Brasil, vão fazer acordo com o Ministério do Trabalho. Quando pensamos no emprego para o jovem, pensamos na

⁶ Disponível em <http://politicos.br101.org/discurso-lula-programa-primeiro-emprego.html>. Acesso em 22.03.2008.

obrigatoriedade deste jovem trabalhar, mas não de parar de estudar, porque o objetivo é garantir que ele continue estudando.”

Original sem grifos

A pretensão era de que o PNDE resolvesse a questão do desemprego entre os jovens, mas o grande erro foi obrigar as empresas a manterem as contratações por longo período, o que colide com a rotatividade do mercado. Depois de quatro anos de insucesso⁷ o Governo resolveu extinguir a subvenção financeira oferecida às empresas que contratassem os jovens pelo PNDE e a Lei 10.748/03 foi revogada⁸ pela Medida Provisória n.º 411 de novembro de 2007, que instituiu o PROJOVEM, com proposta diferenciada, com o objetivo de promover a reintegração ao processo educacional, a qualificação profissional e o desenvolvimento humano de jovens de 15 a 29 anos, possuindo as seguintes modalidades:

A - O ProJovem Adolescente - Serviço Socioeducativo destina-se aos jovens de quinze a dezessete anos;

⁷ Embora o governo não admita o fracasso, o programa ficou longe do esperado. A meta inicial era inserir 450 mil jovens no mercado de trabalho logo no primeiro ano de operação. Passados quase quatro anos, só 350,4 mil conseguiram emprego diretamente por meio de ações do Primeiro Emprego (veja quadro). A qualificação também ficou aquém do esperado. Enquanto a meta era atender 900 mil pessoas no primeiro ano, até agora apenas 721,7 mil participaram de um dos programas de qualificação oferecidos. Disponível em http://desafios.ipea.gov.br/003/00301009.jsp?ttCD_CHAVE=1919. Acesso em 22.03.2008.

⁸ Revogação a partir de 1º de janeiro de 2008.

B - ProJovem Urbano atenderá a jovens com idade entre dezoito e vinte e nove anos, que saibam ler e escrever e não tenham concluído o ensino fundamental;

C - O ProJovem Campo - Saberes da Terra atenderá a jovens com idade entre dezoito e vinte e nove anos, residentes no campo, que saibam ler e escrever, que não tenham concluído o ensino fundamental e que cumpram os requisitos do art. 3º da Lei nº 11.326, de 24 de julho de 2006. Tem como objetivo elevar a escolaridade dos jovens da agricultura familiar, integrando a qualificação social e formação profissional e

D - O ProJovem Trabalhador que tem como objetivo preparar o jovem para o mercado de trabalho e ocupações alternativas geradoras de renda, por meio da qualificação social e profissional e do estímulo à sua inserção. O ProJovem Trabalhador atenderá a jovens com idade entre dezoito e vinte e nove anos, em situação de desemprego e que sejam membros de famílias com renda mensal **per capita** de até meio salário mínimo.

Diferente do Programa Nacional do Primeiro Emprego, que buscou inserir os jovens por meio de subvenção financeira às empresas, o PROJOVEM cria meios para qualificação dos trabalhadores com auxílios que lhe são pagos diretamente (manifestando o caráter assistencial do Programa).

Conforme estudo do IPEA a iniciativa isolada do PROJOVEM não surtirá os efeitos desejados, como o foi o PNDE, pois o problema central está no crescimento da economia, que permite a abertura de novas vagas de emprego:

O desemprego entre os jovens é um fenômeno estrutural, que dificilmente será revertido por políticas públicas como as do Primeiro Emprego. O problema até pode ser amenizado, mas apenas o crescimento da economia será capaz de criar condições de aumentar a inserção das pessoas com idade entre 16 e 24 anos no mercado de trabalho. A opinião é de especialistas.

(...) De acordo com um estudo produzido pelo economista Marcio Pochmann, da Unicamp, o desemprego nesta faixa etária vem crescendo. Há 10 anos, 47,6% dos brasileiros de 16 a 24 anos buscavam uma vaga.

Hoje, são 49,6%. "O mercado de trabalho está passando por um forte processo de aumento da competitividade, o que ocorre no mundo todo. Mesmo que por um salário menor, as pessoas mais experientes estão pegando vagas inferiores, que deveriam estar sendo ocupadas pelos jovens. É uma questão estrutural", avaliou o economista Marcelo de Ávila, especialista em emprego do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

Segundo ele, programas como o Primeiro Emprego são paliativos. Para absorver a mão-de-obra jovem, é preciso que a economia cresça. "Precisamos ter, por anos seguidos, um crescimento mais veloz da economia, mais robusto, de pelo menos 5%", disse Ávila. De acordo com o pesquisador, em dezembro e janeiro, a População Economicamente Ativa (PEA) do país cresceu 2,6%, enquanto a população ocupada também aumentou 2,6%.

Original sem grifos

Constata-se, portanto, a solução não está contida nas ficções instituídas pela lei, pois é preciso investimento na qualificação e crescimento da economia, como o é na infraestrutura.

Fato é que, pela Lei 11.644, está vedada a exigência de mais de seis meses de experiência e o empregador, na seleção, não deverá (não sem risco!) declarar que o candidato foi

excluído do processo em virtude da falta de experiência. E nesse cenário, infelizmente, o candidato poderá ser excluído sem saber a razão.

Portanto, a nova exigência do artigo 442-A poderá impossibilitar que os interessados a determinado posto de trabalho identifiquem o motivo de seu preterimento.

Noutro aspecto, merece advertir, os empregadores e veículos que noticiam vagas de emprego deverão ficar atentos: anúncios que tenham em seu conteúdo, por descuido, menção à exigência de experiência superior a seis meses poderão gerar, *v.g.*, notificações oriundas do Ministério Público do Trabalho, respondendo pela ilegalidade cometida.

Da norma se extrai que o reino obriga parte dos seus súditos a assumir o papel que a deformidade pública não consegue desempenhar: educação de qualidade, que proporcionaria empregos dignos e compatíveis.

Pela justificativa do autor do Projeto e pelos Pareceres das Comissões, ficou entendido que as empresas devem contratar trabalhadores independentemente da experiência e, portanto, da qualificação, mesmo que isso lhes traga prejuízos, pois é seu papel colaborar, qualificando essas pessoas que, na verdade, são vítimas do deficiente sistema educacional brasileiro.

