

Exigência de Experiência Profissional não pode ser superior a seis meses

É do conhecimento de todos os altos índices de desemprego que assolam não somente o Brasil, mas também a população mundial. Poderíamos enumerar diversos fatores tidos como responsáveis por estes altos índices que nos deixam a mercê de convivemos diariamente com o desemprego, poderíamos ainda enumerar diversos fatos que teoricamente contribuiriam para que esses índices fossem diminuídos, contudo, vamos nos ater apenas a um fator qual seja: a recente inclusão do artigo 442 “A” na Consolidação das Leis do Trabalho, mediante a promulgação da Lei 11.644/2008, publicada no Diário Oficial em 10 de março de 2008, sendo esta a responsável direta pela limitação legal à exigência de experiência dos candidatos para o fim de contratação.

A recente reforma em nossa legislação divide várias opiniões, principalmente as empresas que já manifestaram evidente repúdio à lei, manifestando ainda diversos pontos tidos como polêmicos, pois, alegam ferir demasiadamente normas já existentes em nossa legislação, uma vez que não há como tratar tal dispositivo de forma ampla, pois, em determinadas situações haverá que existir a exigência da experiência, haja vista que alguns cargos efetivamente mais técnicos há que se considerar a experiência.

As empresas insatisfeitas, utilizam como base de argumentação a efetiva exigência dos pilotos de avião, pois, não haveria como atribuir a função de realizar vôos internacionais aos pilotos que não demonstrarem efetivamente qualidade e técnica para tanto, e a tais requisitos somente podem ser alcançados com a experiência adquiridas em vôos.

Ao meu ver, em que pese todos os aspectos tratados de forma polêmica pelas empresas que são veementemente contrárias as limitações criadas pelo Governo, entendo que o assunto é bastante atrativo, principalmente se for observado pelo ponto de vista do trabalhador, que via de regra é sempre o principal prejudicado não só na pré-contratação, como também durante a vigência do contrato de trabalho.

O certo, é que o Legislador, preocupado com o assunto desemprego, criou essa nova lei cujo objetivo, sem dúvidas é contribuir com a diminuição do desemprego, limitando a prévia exigência de experiência do trabalhador. Reza o artigo 442 A da CLT: *“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 ponto de vista legal, entendo que diferente do que alegam as empresas, não há qualquer irregularidade ou ilegalidade na promulgação da lei, uma vez que cabe ao Poder Legislativo, criar medidas que em especial acelerem o crescimento do país e diminua as desigualdades sociais.

Dizem nos bastidores, que a preocupação imediata do legislador ao editar a lei foi com o jovem trabalhador, aquele que conta com pouco mais de 18 anos, que nunca trabalhou, que vai em busca do primeiro emprego, e ao deparar-se com uma vaga que se enquadraria em seu perfil, observa uma crucial exigência, a experiência mínima de tempo sempre muito superior a seis meses.

Ao trazer essa recente reforma à CLT, o legislador, tratou do tema de forma genérica, pois, expressamente limitou que para fins de contratação, não pode se exigir do candidato, experiência por tempo superior a seis meses.

De fato nesse aspecto tenho que concordar com os insatisfeitos pela publicação da lei, pois, se a lei foi criada em especial pensando no trabalhador jovem que vai em busca do primeiro emprego, por certo a lei deveria criar alguns diferenciais, o que não ocorreu, do que se conclui que a lei não beneficia apenas o jovem trabalhador, e sim todo e qualquer trabalhador candidato a função seja ela qual for.

Nesse aspecto temos que seguir a linha de raciocínio do legislador, que quando da feitura da lei, o fez de forma genérica, não excluiu qualquer candidato, não limitou idade, sexo, não estabeleceu qualquer distinção, até porque se o fizesse desta forma sim estaríamos diante da infringência ao princípio da igualdade, o que é terminantemente proibido em nosso sistema jurídico.

Ao meu ver a lei como já dito é amplamente legal, tem caráter protetivo ao trabalhador, candidato a emprego, e nisso não há qualquer irregularidade ou

ilegalidade, simplesmente proibir exigências de experiências, que em alguns casos são realmente exorbitantes, é de fato proteger o trabalhador, entretanto, entendo que a lei da forma como foi editada não irá conseguir obter realmente a finalidade para que foi criada.

Como já dito a lei é bem genérica, apenas faz ressalva que a exigência de experiência na mesma função não seja superior a seis meses.

Todos sabem que de fato o problema da nossa legislação não é a ausência de leis, e sim, uma fiscalização eficaz, e nesse ponto, acredito que o fim social da lei não seja atendido.

Vem-me a mente a lei que determinava que todos usassem cinto de segurança, em regra quase nenhum motorista fazia uso do cinto de segurança, contudo, quando a lei criou uma sanção pelo descumprimento da norma, nesse momento a população quase que em sua unanimidade adotou como praxe a utilização do cinto de segurança, admita, porque todos são favoráveis a utilização do cinto de segurança? Óbvio que não! Todos usam o cinto de segurança porque existe uma multa à infringência dessa norma.

Ao meu ponto de vista, com toda certeza talvez esse seja um dos problemas e pontos desfavoráveis dessa lei, pois, quem nos garante que as empresas cumprirão a norma impositiva a elas? Quem nos garante que o Governo da mesma forma que editou e publicou a lei irá se esforçar para verificar seu integral cumprimento? Qual a penalidade que irá ser aplicada pelo descumprimento da norma?

Com toda certeza essas questões continuarão sem respostas, ou melhor, as respostas todos nós sabemos, o Legislativo cria a lei, mas, se não exerce a efetiva fiscalização, de nada resolve, pois, do trabalhador continuará a ser exigido a experiência acima do limite legal, contudo, a mesma simplesmente não será divulgada, pois, a empresa pode não divulgar a necessidade da experiência prévia, mas, pode ao seu inteiro critério optar pelo candidato que demonstre a efetiva experiência.

Espero de fato que a lei tenha sua efetiva aplicabilidade, que atinja o fim social para qual foi criada, contribuindo para a diminuição do desemprego, e que ao

aplicar a lei não estejamos trocando o problema do candidato que não encontra trabalho pela ausência de experiência, pelos profissionais experientes que não encontram mais espaço no mercado.

Quanto aos candidatos às vagas, só me resta informar-los que atualmente é lei, lei que deve ser cumprida, onde as empresas não podem exigir que o candidato comprove experiência em tempo superior a seis meses, pois, se assim o fizer estará desrespeitando a lei, enquanto isso nos resta esperar que diferente de tantas coisas que acontecem nesse nosso país, essa não seja mais uma forma de esconder o real problema do desemprego e combatê-lo dando apenas remédio para amenizar a dor e não criar antídoto para eliminá-lo de uma vez por todas.

Michele Cristina Faustino Silva

Moraes & Leal Advogados

06/05/2008