

OS ATUAIS INSTRUMENTOS DA FLEXIBILIDADE DO DIREITO DO TRABALHO

Nei Frederico Cano Martins

Juiz do TRT da 2ª. Região, aposentado,

Mestre em Direito do Trabalho pela USP,

Professor Titular de Direito Processual do Trabalho da

Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo

1 – Introdução

Nosso país ostenta um regime regulamentado de relações do trabalho. Temos uma legislação estatal protetora minuciosa (CLT e todas as leis extravagantes), que regula de forma detalhada os direitos atribuídos aos trabalhadores em suas relações com os empregadores, provenientes do contrato de trabalho.

Ao lados dos direitos e garantias decorrentes da tutela estatal, temos ainda uma possibilidade de ampliação desses mesmos direitos e garantias através da negociação coletiva, que tem como frutos a convenção e o acordo coletivo e através também de concessões diretas patronais, na esteira da regra contida no artigo 444, da CLT.

Este quadro, no entanto, começa a ser alterado, como fruto da chamada “flexibilização” do Direito do Trabalho. O fenômeno em questão é fruto do crescente desemprego, gerado pelas sucessivas crises econômicas, sendo consequência também de um fenômeno maior, a globalização.

2 – Globalização e flexibilização

A globalização, conquanto tenha cunho predominantemente econômico, produz intensas repercussões também nos campos político, social e jurídico. É determinada pela circunstância de, com a evolução científica e tecnológica de nossos dias, especialmente nos campos da microeletrônica, da informática e das telecomunicações, o mundo ter-se tornado pequeno.

Os grandes capitais internacionais, na constatação de que os países desenvolvidos apresentam mercado saturado e mão-de-obra cara, buscam investir nos chamados países emergentes, que ostentam extraordinária potencialidade mercadológica futura e mão-de-obra muito mais barata.

Ao lado disto, os detentores desses capitais, dentre os países emergentes, preferem aqueles em que a legislação estatal de proteção ao trabalho não traga embaraços a seus interesses. Buscam plagas onde possam atuar com custo menor, não só no que tange aos salários diretos, como no que respeita aos encargos sociais. Dão preferência para locais onde o Estado não se imiscua muito no campo das relações trabalhistas e onde possa haver maior liberdade nas relações com os trabalhadores, median-

te, por exemplo, sistemas de contratações precárias, direitos trabalhistas criados muito mais através da negociação coletiva e muito menos pela via da legislação protecionista, etc.

Por outro lado, é consabido que toda a economia mundial, a partir da crise do petróleo de 1973, vem passando momentos de extrema dificuldade, o que, aliado a outros fatores, especialmente a competitividade gerada pela própria globalização da economia, determinante da dispensa de legiões de trabalhadores com o objetivo da redução dos custos de produção, vem provocando um crescente desemprego em todo o mundo.

Diante deste quadro, ou seja, mercê das pressões determinadas pelo fenômeno da globalização da economia e em razão do crescente desemprego, entende a maioria dos estudiosos do Direito do Trabalho que não há como manter sistemas inteiramente regulamentados de relações do trabalho os quais dão ênfase à legislação estatal protecionista, em detrimento do regramento pela via da negociação entre os próprios interessados. Propugnam esses estudiosos, assim, pela chamada flexibilização do Direito do Trabalho, buscando-se com isto a abertura de espaço para os investimentos internacionais e a criação de vagas no combatido mercado de trabalho.

A expressão flexibilização indica, pois, o ajustamento do Direito do Trabalho às atuais realidades da sociedade capitalista. Para alguns, mais radicais, deveria levar à retirada do Estado do campo das relações trabalhistas, deixando todo o regramento dessas relações para a iniciativa dos próprios interessados (patrões e empregados), representados pelas respectivas organizações sindicais. Para outros, bastaria a criação de novos institutos, especialmente novas formas de contratação, que caminhassem mais no sentido da precarização das relações trabalhistas, com plena facilitação do rompimento do vínculo e menos no sentido de relações que levassem ao efetivo engajamento do trabalhador no seio das empresas.

O Brasil vem trilhando, devagar, o caminho da flexibilização do Direito do Trabalho, na senda, ao menos por ora e felizmente, da segunda trilha antes apontada. Inúmeras medidas legislativas já foram tomadas nesse sentido e outras encontram-se em gestação no Poder Legislativo ou em estudos no Poder Executivo.

Aliás, o Direito do Trabalho é o ramo da ciência jurídica mais afetado por crises econômicas. Na medida em que tais crises se acentuam, inevitavelmente os regimes capitalistas buscam a supressão ou redução de direitos da classe trabalhadora para enfrentamento da situação que se apresenta.

Não é outra a opinião de Nelson Mannrich, quando acentua: “Foi num contexto de economia crescente que se estruturou o denominado Direito do Trabalho clássico, com todo o seu aparato protecionista, também denominado de garantismo cuja expressão máxima foi a estabilidade. Com a crise dos anos 70, principalmente, passou-se a rever tais garantias, acreditando-se que também em épocas de crise a estabilidade não poderia perder sua importância. Entretanto, a introdução de diversas modalidades de contratos precários, inclusive o aumento do trabalho temporário, acabou demonstrando que há uma relação entre estabilidade e garantias, em geral, e o nível de emprego e crescimento econômico”.¹

Iremos examinar, nos tópicos seguintes, as normas jurídicas já criadas dentro da linha

¹ MANNRICH, Nelson, *A Modernização do Contrato de Trabalho*, p. 80, São Paulo, 1998, Editora LTr. Ltda.

da flexibilização, incluindo também uma rápida referência ao Enunciado no. 331, do TST, pertinente ao mesmo tema. Trata-se de questão atualíssima, que tem desafiado a argúcia dos estudiosos do Direito do Trabalho cuja preocupação maior tem sido a de buscar a harmonia entre a reformulação determinada pela flexibilização e a prevalência dos princípios basilares desse ramo da ciência jurídica, em especial, o da proteção ao hipossuficiente.

3 – Instrumentos da flexibilização

São estes, em ordem cronológica, os instrumentos da flexibilização já presentes no nosso Direito do Trabalho:

- a) Lei no. 6.019, de 3/1/74, que instituiu o trabalho temporário;
- b) Artigo 7º., incisos VI, XIII e XIV da atual Constituição Federal;
- c) Enunciado no. 331, do TST;
- d) Lei no. 8.949, de 9/12/94, que incluiu parágrafo único ao artigo 442 da CLT;
- e) Lei no. 9.601/98, que ampliou as possibilidade de contratação a termo e instituiu o “banco de horas”;
- f) Medida Provisória no. 1.779-11, de 2/6/99, que disciplinou o trabalho em tempo parcial e a nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho.

Passemos ao exame individualizado de cada um desses instrumentos.

3.1 – Lei no. 6.019, de 3/1/74 (trabalho temporário)

A Lei 6.019/74 foi o primeiro instrumento flexibilizador que apareceu entre nós. Permitiu o florescimento das empresas de trabalho temporário, ou seja, aquelas que contratam trabalhadores que irão prestar serviços não na empresa contratante, mas no estabelecimento de uma empresa tomadora de serviço ou cliente daquela. Esse tipo de contratação busca atender à necessidade de substituição transitória da mão-de-obra permanente ou aos momentos de maior demanda dos produtos ou serviços oferecidos pela empresa cliente. Um empregado temporário não pode prestar serviços por tempo superior a três meses na mesma empresa tomadora de serviço, sob pena de se transmutar a contratação por tempo indeterminado, sob a responsabilidade desta. Os direitos dos trabalhadores são um pouco reduzidos (não há, por exemplo, direito ao 13º salário) e o contrato de trabalho temporário deve ser celebrado, necessariamente, por escrito.

3.2 – Constituição Federal

Os incisos VI, XIII e XIV da atual Constituição Federal, no que permitem a redução salarial e da jornada de trabalho e a eventual ampliação da quantificação horária menor

para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, representam também inequívocos instrumentos de flexibilização do Direito do Trabalho.

É bem verdade que, para que se admitam as medidas flexibilizadoras referidas nos dispositivos em questão, é de mister a anuência das respectivas organizações sindicais, pois só através de convenção ou acordo coletivo, elas podem ser implementadas, conforme dispõem expressamente as normas constitucionais em apreço.

Entretanto, a só possibilidade de serem admitidas essas modificações nos contratos de trabalho já indicam a trilha da flexibilização.

3.3 – Enunciado no. 331 do TST (terceirização)

O enunciado em epígrafe é instrumento da terceirização das relações trabalhistas e esta (a terceirização), logicamente, é instrumento da flexibilização do Direito do Trabalho.

O Enunciado 331, perfilhando entendimento do TST a respeito da terceirização, diz, em síntese, ser ilegal, em princípio, a contratação de trabalhadores por empresa interposta, mas apresenta as seguintes e significativas exceções:

- a. Trabalho Temporário;
- b. Serviços de Vigilância;
- c. Serviços de Conservação e Limpeza;
- d. Serviços especializados, ligados à atividade meio do tomador.

No tangente aos itens “b” a “d”, esclarece ainda o enunciado que a terceirização só se legitima se não houver pessoalidade ou subordinação direta entre o trabalhador e a empresa tomadora de seu serviço.

Traz ainda o enunciado em questão duas importantes regras, dizendo, em primeiro lugar, que a terceirização feita pela Administração Pública não gera vínculo de emprego com esta, dada a necessidade do concurso para ingresso no serviço público e, em segundo lugar, estabelecendo que, no inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador (o terceiro), o tomador de serviços tem responsabilidade subsidiária, desde que tenha participado da relação processual, constando do título executivo judicial.

3.4 – Lei no. 8.949, de 9/12/94 (terceirização)

A Lei no. 8.949 também veio a lume com o objetivo de facilitar a terceirização das relações de trabalho, mas tem servido como um grande instrumento de burla e fraude dos direitos dos trabalhadores.

Houve, através dessa medida legislativa, a introdução de um parágrafo único ao artigo 442 da CLT, para estabelecer que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade

cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

A primeira parte do dispositivo em questão não apresenta nenhuma novidade, pois a própria Lei das Sociedades Cooperativas (Lei no. 5.764, de 16/12/71) já afirmava, em seu artigo 90, que “qualquer que seja o tipo de sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados”.

A novidade foi mesmo a parte final do parágrafo em epígrafe, que dispôs que não haveria vínculo empregatício entre os associados da cooperativa e as empresas que tomassem seus serviços.

Curiosamente, a iniciativa dessa lei partiu de sugestão, ou pelo menos teve o apoio do Movimento dos Sem Terra, que buscava deixar tranqüilos os beneficiários da reforma agrária que tomavam os serviços das Cooperativas dos Assentados, buscando promover seu assentamento nas terras recebidas.

A mudança legislativa, no entanto, representou uma porta aberta à fraude.

Muitas empresas, no meio urbano ou rural, passaram a despedir seus empregados, voltando incontinenti a tomar seus serviços, desde que eles constituíssem sociedades cooperativas. Outras, passaram simplesmente a “terceirizar” seus serviços, mascarando essa “terceirização” através de uma “cooperativa de fachada”.

O fato, inclusive, é apontado por Valentin Carrion, em trabalho recentemente publicado sobre o tema: “O certo é que existem milhares de trabalhadores com relação de emprego evidente, acobertados com falsas cooperativas, que são formadas por escondidas mãos empresariais. No Estado de São Paulo, as mais freqüentes são as das colheitas de laranja ou cana. Mas a anomalia ocorre por todo o território, inclusive o Ceará e também na construção civil, prefeituras e hospitais e pelo setor hoteleiro. Mais de 2.500.000 empregados, no Brasil, teriam perdido seu emprego, com registro em carteira, para serem rotulados e tratados como sócios de cooperativas (Luiz Costa Pinto, Folha de São Paulo, 18/1/98)”.²

Há no Congresso, desde 1996, projeto de lei revogando o indigitado parágrafo único do artigo 442 da CLT. Mas, mesmo com a concretização dessa medida, a tentação de mascarar relações de emprego através de pseudos cooperativas dificilmente deixará de existir, pois o mau exemplo foi dado através dessa norma legal, em má hora trazida para nosso direito positivo.

5.5 – Lei no. 9.601, de 21/1/98 (novo tipo de contrato a termo e “banco de horas”

O projeto da lei em referência foi objeto de longa discussão pelo Legislativo, ocasião em que a mídia dedicou-lhe muita atenção, dada a importância do tema. A imprensa cognominou a nova modalidade de “contrato temporário”, o que revelava-se uma impropriedade terminológica, já que por contrato de trabalho temporário há de se entender aquele regido pela Lei 6.019/74.

² CARRION, Valentin, *Cooperativa de Trabalho – Autenticidade e Falsidade*, “in” Revista LTr. 63-02/167

Na verdade, o que se fez através da diploma legal em comento foi permitir-se a contratação de trabalhadores por tempo determinado independentemente da natureza do serviço, mas obedecidos os requisitos exigidos pelo novel diploma legal.

São dois esses requisitos, quais sejam, o de que essa nova modalidade de contratação a termo depende de prévia autorização em acordo ou convenção coletiva e o de que a admissão do trabalhador como decorrência da aplicação da lei represente acréscimo no número de empregados da empresa.

O empregado contratado através dessa nova versão legal tem seus direitos reduzidos, pois, além de o contrato ter prazo especificado de duração, o FGTS reduz-se de oito para apenas dois por cento da remuneração do obreiro. Além disto, as convenções ou acordos coletivos determinam o valor da indenização por ruptura prévia do contrato a termo, não tendo aplicação o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT, o que representa mais um fator de redução dos direitos do trabalhador.

Por outro lado, a empresa contratante beneficia-se com a redução dos encargos sociais, já que toda a contribuição para o chamado “sistema S” (SESI, SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT e SEBRAE), bem como para o INCRA, o salário educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho, é paga pela metade.

Como se vê, através da redução dos encargos sociais e da diminuição dos próprios direitos atribuíveis ao obreiro, a lei em exame incentiva a contratação de novos empregados, buscando aplacar a angustiante situação de desemprego que grassa no seio da classe trabalhadora e que se apresenta como um dos mais graves problemas da atualidade brasileira.

Mas a lei em questão não para por aí, já que, ao lado dessa nova roupagem do contrato a termo, criou também a nível legal o chamado “banco de horas”, instituto que a prática das relações trabalhistas já havia trazido para nosso mundo jurídico através de inúmeras convenções e acordos coletivos de trabalho.

No particular, em síntese, a lei, modificando a redação do parágrafo 2º, do artigo 59, da CLT, e lhe introduzindo mais um parágrafo, ampliou de uma semana para um ano o período dentro do qual deve haver a compensação das horas trabalhadas a maior ou a menor pelo empregado.

Assim, quando haja, por exemplo, repentina queda na procura dos produtos da empresa, poderá o empregador reduzir a jornada de seus empregados por certo período, ampliando-a (dentro do limite de dez horas diárias) no período subsequente, para a devida compensação, dentro do lapso temporal de um ano, tudo isto mediante prévia autorização obtida através de convenção ou acordo coletivo.

Trata-se, portanto, de mais um instrumento flexibilizador, que outorga ao empresário um eficiente mecanismo, habilitando-o a passar períodos de baixa demanda sem ter que demitir trabalhadores, reduzindo-lhes apenas a quantificação horária de trabalho para compensação futura.

5.6 – Medida Provisória no. 1.779-11, de 2/6/99 (trabalho em tempo parcial)

O trabalho em tempo parcial, objeto da medida provisória em epígrafe e das subseqüentes, com idêntico objeto, implica, em síntese, nas regras abaixo especificadas:

a. Trabalho cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais

Sabe-se que a duração semanal do trabalho, que era de quarenta e oito horas, foi reduzida, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a quarenta e quatro horas. A rigor, nada impedia que um empregado fosse contratado mediante regime inferior de duração do trabalho, já que o especificado na Carta Constitucional é o máximo normal permitido. Entretanto, dúvida havia entre os estudiosos do Direito do Trabalho a respeito das conseqüências de uma contratação com número inferior de horas, especialmente no que tange aos reflexos em outros direitos do empregado, como férias, repouso semanal remunerado, observância do salário mínimo, etc. A medida provisória, estabelecendo a possibilidade de contratação até o limite máximo de vinte e cinco horas semanais, regra outros aspectos desse tipo de contratação, sanando as dúvidas existentes.

b. Salário proporcional à jornada, em relação aos empregados de tempo integral

A regra em questão decorre de um imperativo da lógica: se o tempo é inferior ao máximo normal permitido, a paga salarial deve ser também proporcionalmente inferior. Antevê-se, inclusive, a possibilidade de pleitos de equiparação salarial, caso um empregado seja contratado a tempo parcial, com salário proporcionalmente inferior ou superior àquele atribuído a outro empregado, contratado para trabalho em tempo integral.

c. Liberdade de contratação de novos empregados nesse regime

As empresas têm ampla liberdade de contratar empregados para trabalho em tempo inferior ao previsto constitucionalmente. Se a contratação for para trabalho igual ou inferior a vinte e cinco horas semanais, a relação jurídica será regrada especificamente pelo contido na medida provisória em exame.

d. Mudança de regime (tempo integral para parcial) somente através de autorização em convenção ou acordo coletivo

A primeira versão da medida provisória instituidora do regime de trabalho em tempo parcial previu a possibilidade das empresas livremente poderem mudar o regime de tempo de trabalho de seus empregados. Assim, poderia qualquer empresa, a seu talante, reduzir a duração semanal de todos os seus empregados, por exemplo, de quarenta e quatro para vinte e cinco horas semanais, sem dar satisfação a quem quer que fosse. Semelhante medida, entretanto, era de evidente inconstitucionalidade, já que, como é consabido, o inciso XIII, do artigo 7º, da Constituição Federal, estabelece que a redução da jornada só pode ser levada a cabo mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A regra constitucional se justifica, pois o sindicato profissional cuja presença é indispensável para a celebração quer do acordo, quer da convenção, haverá de verificar se

existe real necessidade de reduzir-se a duração de trabalho dos empregados. Possuindo a empresa outros meios de diminuir seu custo de produção sem trazer prejuízos aos trabalhadores, haverá o sindicato de se negar à celebração da avença coletiva. Nas versões subsequentes da medida provisória em apreço, foi corrigida a imperfeição, estabelecendo-se a imperiosidade da celebração de convenção ou acordo autorizando a redução da duração do trabalho.

e. Menor número de dias de férias

Como em regime de tempo parcial o empregado trabalha menos, lógico que deve gozar de férias também em proporção inferior à normal, de trinta dias. Assim dispõe a medida provisória, estabelecendo que para o trabalho de 23 a 25 horas, o empregado goza 18 dias de férias; de 21 a 22 horas, 16 dias; de 16 a 20 horas, 14 dias; de 11 a 15 horas, 12 dias; de 6 a 10 horas, 10 dias; trabalho igual ou inferior a 5 horas semanais, 8 dias de férias.

f. Faltas injustificadas por mais de seis dias

A CLT, em seu artigo 130, traz uma escala dos dias de férias, que se inicia com trinta dias para o empregado que não tenha dado mais de cinco faltas injustificadas ao serviço ao longo do período aquisitivo e termina com doze dias para o empregado que tenha dado de vinte e quatro a trinta e duas faltas injustificadas no interregno. Assim, a regra é o escalonamento dos dias de férias em função da maior ou menor assiduidade do empregado. No particular, a medida provisória traz regra mais simples, dispondo apenas que o empregado que faltar injustificadamente por mais de seis dias ao longo do período aquisitivo das férias, gozará-las por metade (naturalmente, a metade dos dias referidos no tópico anterior).

g. Impossibilidade de prestação de horas extraordinárias

Não teria sentido o legislador prever duração de trabalho inferior ao normal e, ao mesmo tempo, permitir o trabalho extraordinário dentro desse novel regime. Foi por isso que a medida provisória proibiu expressamente o trabalho suplementar para o empregado que se ative em tempo parcial. É curial que, havendo descumprimento dessa regra proibitiva, o empregador há de arcar com o pagamento das horas extraordinárias correspondentes, sem prejuízo das sanções administrativas de que possa ser alvo.

h. Proibição da “venda” de 1/3 das férias

A CLT, em seu artigo 143, prevê a possibilidade do empregado converter um terço de suas férias (dez dias) em abono pecuniário. Esta prática costuma ser denominada pelos trabalhadores de “venda” de parte de suas férias. A medida provisória proíbe essa prática em relação aos empregados que se ativem em tempo parcial.

i. Aplicação das demais normas trabalhistas

As demais normas trabalhistas, no que não colidirem com as expressas disposições antes referidas, são aplicáveis ao empregado que trabalhe no novo regime de tempo reduzido.

3.7 – Medida Provisória no. 1779-11, de 2/6/99 (nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho)

A mesma medida provisória que cria o regime de trabalho em tempo parcial, também institui uma nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho.

Opera-se a suspensão do contrato quando deixa ele de produzir seus principais efeitos. São inúmeros os exemplos em que o contrato de trabalho fica suspenso, como quando o trabalhador afasta-se para o cumprimento do serviço militar, ou como quando, por doença ou acidente do trabalho, encontra-se em gozo de benefício previdenciário, etc.

A suspensão do contrato não se confunde com sua extinção, pois nesta não se produz mais nenhum dos efeitos do contrato, de modo definitivo.

A medida provisória em exame cria uma nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho, com as seguintes características:

a. Depende de prévia autorização em convenção ou acordo coletivo

Não se permite a suspensão do contrato de trabalho sem a aquiescência da entidade sindical, consubstanciada através de negociação coletiva, que deságua na celebração de convenção (abrangendo toda uma categoria) ou acordo coletivo (abrangendo uma ou algumas das empresas de uma dada categoria). A intervenção do sindicato justifica-se, pois aqui também haverá ele de verificar se não existem outros meios de os empregadores enfrentarem eventual crise sem o sacrifício de seus empregados, já que a suspensão dos contratos de trabalho, evidentemente, implica nesse sacrifício.

b. Necessária também aquiescência formal do empregado

A medida provisória impõe também a concordância expressa do empregado para que a suspensão de seu contrato de trabalho se concretize. Aqui a realidade se sobrepõe à norma, deixando vazia essa “opção” do obreiro, pois evidentemente, dadas as condições que ora se apresentam, de desemprego em alta escala no mercado de trabalho, nenhum trabalhador deixará de concordar com a medida, pois sabe que se o fizer, será incontinenti demitido. E sabe também o trabalhador que, se de um lado a demissão lhe proporcionará receber seus créditos rescisórios, de outro lhe retirará qualquer possibilidade de manutenção de seu emprego, quando é certo que, nos dias de hoje, o emprego se apresenta como o patrimônio maior do trabalhador.

c. Curso ou programa de qualificação profissional

Durante o período da suspensão, o empregador deve propiciar curso ou programa de qualificação profissional ao empregado. Além disto, este recebe o seguro-desemprego bem como uma bolsa de qualificação profissional, custeada pelo FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

d. Tempo de duração da suspensão do contrato

O período da suspensão é de dois a cinco meses, podendo ser prorrogado mediante autorização também de convenção ou acordo coletivo e aquiescência do empregado, desde

que o empregador passe a pagar a bolsa de qualificação profissional.

e. Notificação do sindicato

Deve o empregador, quando for concretizar a suspensão autorizada pela convenção ou acordo coletivo, notificar o sindicato da respectiva categoria profissional com a antecedência mínima de quinze dias, naturalmente para que o órgão sindical acompanhe e fiscalize a suspensão, verificando se ela está sendo executada de acordo com as regras insertas na convenção ou no acordo coletivo. A ausência dessa comunicação não anula a suspensão contratual, caracterizando apenas infração de índole administrativa. É este também o entendimento de Estêvão Mallet: “A falta de comunicação não prejudica a suspensão contratual tal como a inobservância do prazo exigido, tudo caracterizando mera infração administrativa, como já decidido em situação assemelhada”.³

f. Não poderá haver mais de uma suspensão do contrato no período de dezesseis meses

A regra em questão, evidentemente, busca evitar que as empresas se utilizem continuamente da medida suspensiva para fazer frente a crises econômicas. Toleram-se a suspensão por até cinco meses, admitindo-se, inclusive, uma prorrogação desse período. Não havendo a empresa superado os problemas que determinaram a suspensão dos contratos de trabalho de seus empregados, há de buscar outras alternativas que lhe permitam enfrentar suas dificuldades.

g. Ajuda compensatória mensal

O empregador poderá dar ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período, em valor previsto na convenção ou acordo. A ausência de natureza salarial dessa eventual ajuda compensatória tem consequências práticas importantes, já que, não se tratando de paga salarial, o valor correspondente não repercutirá em outros títulos do contrato, como férias, natalinas, FGTS, etc.

h. Manutenção de benefícios

Dispõe ainda a medida provisória em estudo que, sempre que o empregador venha fornecendo voluntariamente benefícios a seus empregados, tais como condução, alimentação, etc., tais benefícios não poderão ser objeto de supressão durante o interregno da suspensão.

i. Dispensa no curso da suspensão

Havendo dispensa no curso da suspensão ou nos três meses subsequentes, o empregador, além das verbas rescisórias normais, pagará ainda ao empregado multa de pelo menos um salário, como previsto na convenção ou acordo. A medida provisória cria, pois, uma nova modalidade de verba trabalhista de cunho indenizatório. De notar que, ainda que a norma coletiva que tenha autorizado a suspensão do contrato não faça qualquer referência à multa em questão, ela será devida, já que a medida provisória estabelece um mínimo correspondente ao direito (um salário do empregado) e esse mínimo, por imperativo legal, sempre haverá de ser satisfeito.

h. Ausência do curso ou treinamento ou continuidade da prestação laboral

Finalmente, dispõe a medida provisória que se durante a suspensão não houver o curso

³ MALLET, Estêvão, *Nova Modalidade de Suspensão do Contrato de Trabalho*, “in” *Jornal Trabalhista* 16-754/4

ou programa de treinamento ou se houver continuidade da prestação laboral, estará descaracterizada a medida, caso em que o empregador responderá pelos salários e encargos sociais do período, além das multas trabalhistas cabíveis e sanções eventualmente previstas na convenção ou no acordo. Entendemos que essas conseqüências, ainda que não tivessem sido expressamente previstas na norma em exame, haveriam de ser observadas, pela aplicação da regra do artigo 9º. da CLT, que dispõe que são nulos de pleno direito todos os atos tendentes a desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos de proteção ao trabalho.

4 – Conclusão

De tudo o que foi dito, pode-se concluir que o Brasil passa, no que respeita a seu Direito do Trabalho, por uma importante renovação, que vai na esteira da flexibilização, movimento que não é exclusividade nossa, pois se desenvolve também em inúmeros outros países, como, por exemplo, na Argentina, na Espanha e em Portugal.

O que se deve cuidar é para que essas modificações, afinadas com o neoliberalismo, não venham a agredir os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, visto que, como se sabe, a razão de ser desse ramo da ciência jurídica é exatamente a proteção ao trabalhador.