



Mudança nas relações de trabalho exige cuidado na hora do contrato

20/01/2011

O mercado de trabalho passou por determinadas alterações conceituais nos últimos anos, as quais exigiram do trabalhador uma grande mudança de pensamento e comportamento, notadamente quanto ao modo de desempenhar as funções inerentes ao cargo para o qual fora inicialmente contratado.

Sob ponto de vista prático, o trabalhador passou a desempenhar uma quantidade maior de atividades, de modo a assumir novas responsabilidades, o que afastou a figura tradicional do empregado, ligada intimamente ao exercício de apenas uma função.

Neste contexto social, no qual a exigência do mercado padece de um empregado polivalente, observa-se um retorno às origens, semelhante ao sistema de trabalho praticado pelos servos, na Idade Média.

Pode-se inferir como algumas das recentes exigências do mercado de trabalho aos trabalhadores polivalentes: compreensão dos processos; capacidade de transferência de conhecimento; lógica de raciocínio; agilidade para antecipação e solução de problemas; conhecimento de línguas; dentre outras.

Entretanto, há que se ter bastante cuidado com as peculiaridades contratuais de um empregado que ao longo do pacto laboral adquiriu estas características, sob pena de a empresa efetuar uma desvirtuação do instituto e aumentar seu passivo trabalhista.

Registra-se que, via de regra, a configuração funcional de um empregado ocorre pelo contrato de trabalho, seja de forma expressa ou tácita, nos termos do artigo 442, da CLT, motivo pelo qual a função por ele exercida trata-se daquela constante de seu registro, e jamais por sua qualificação profissional.

Não obstante, um importante aspecto a ser observado pelas empresas é o princípio da primazia da realidade, pelo qual a função efetivamente exercida pelo empregado prevalece sobre a anotação alocada em sua carteira de trabalho e previdência social.

Tal princípio deve ser respeitado pelas empresas em razão da existência das figuras da equiparação salarial, desvio ou acúmulo de funções, dentre outras, as quais podem maximizar o custo operacional da companhia em uma eventual condenação judicial nesse sentido.

Vale frisar, ainda, que a inexistência de prova sobre eventual função exercida pelo empregado faz presumir que o trabalhador obrigou-se a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição social, conforme o disposto no artigo 456, da CLT.

Ademais, a regra basilar do Direito do Trabalho dispõe sobre a inalterabilidade do contrato de trabalho, o que se depreende pela simples análise do artigo 468, da CLT.



Assim, ao se considerar o cenário social atual e a evolução da organização profissional, percebe-se uma tendência natural de abrandamento da rigidez dos princípios que informam o Direito do Trabalho, notadamente o que consagra o protecionismo do trabalhador.

Nesse aspecto, a finalidade social da norma deve ser analisada sob a luz de conferir às empresas a possibilidade de ajustar a sua produção, postos e condições laborais às contingências rápidas e contínuas do sistema econômico social.

Diante disso, é de suma importância a adoção de medidas jurídico preventivas pelas empresas, a fim de que os empregados que ao longo do pacto laboral adquiriram as características de um trabalhador polivalente tenham seus direitos preservados, de modo a minimizar, inclusive, eventuais riscos existentes na distribuição de uma demanda judicial.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2011-jan-20/mudanca-relacoes-trabalho-exige-cuidado-hora-contrato/>