

TENDÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA NA ERA DA GLOBALIZAÇÃO*

Domingos Sávio Zainaghi**

SUMÁRIO: 1 Desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho; 2 A evolução da globalização econômica; 3 O Direito do Trabalho e a globalização; 4 Direito do Trabalho na América Latina: desafios diante da globalização; 4.1 Brasil; 4.2 Argentina; 4.3 Paraguai; 4.4 Uruguai; 4.5 Bolívia; 4.6. México; 4.7 Colômbia; 4.8 Panamá; 5 Conclusão.

1 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

A escravidão foi a primeira forma de trabalho conhecida pela humanidade. O ser humano tornava-se escravo pela dominação, por conquista ou pelo fato de ser prisioneiro e não condenado à morte. O escravo permanecia no solo conquistado, trabalhando na terra, ou em trabalhos “industriais”, ou no serviço doméstico; este último era efetuado mais por mulheres. A condição de escravo derivava, também, da ascendência escrava, ou seja, o pai ou a mãe já eram escravos. Enfim, como já se afirmou, “os escravos nascem ou são feitos”. Ainda podemos afirmar que a escravidão nascia em razão de dívida.

A escravidão, segundo Comte, “foi radicalmente indispensável à economia social da antigüidade”, além de, segundo este pensador, ter sido um “imenso progresso”, pois sucedeu à antropologia ou à imolação dos prisioneiros.

A escravidão perdurou durante séculos, desde a Antigüidade até o surgimento da servidão na Idade Média, a qual poucas diferenças havia com aquela. A servidão tinha como características a *descrição* à gleba pelo servo; a condição hereditária do servo; o servo estava sujeito ao poder econômico e político do senhor feudal.

Como o passar do tempo, o trabalho passa a ser desenvolvido nas cidades, as quais se tornavam centros mercantis e industriais. Em virtude desta mudança, surgem, nas cidades, as corporações.

* Palestra proferida no 8º Ciclo Internacional de Conferências, promovido pela AMATRA XXIII, Curitiba (MT), 14 a 18 de agosto de 2001.

** *Doutor e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC de São Paulo. Pós-doutorado pela Universidad de Castilla-La Mancha, Espanha. Vice Presidente da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Jr.. Da Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale. Professor Honorário da Universidad Privada de Ciencias y Tecnología de Ica, Peru. Professor visitante da Universidad Tecnológica do Peru, Lima. Professor das seguintes Universidades brasileiras: UniFMU, UNIFIEO, UNIMAR e Faculdade de Direito de Anápolis, GO.*

DOCTRINA

As corporações eram agrupamentos de trabalhadores do comércio, de artesanato, e ficaram conhecidas como *corporações de ofício*.

As corporações eram constituídas por Mestres, companheiros e aprendizes.

No século XVIII, por influência da Revolução Francesa, após a aprovação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, começa a surgir uma nova fase nas relações de trabalho, pois é nesse período que se reconhece a liberdade de trabalho, a qual teve dois aspectos fundamentais: a liberdade de contratação (com a eliminação do trabalho escravo e servil) e a possibilidade de realização de qualquer tipo de trabalho (neste ponto, o fato principal foi a promulgação da Lei *Le Chapelier*, que proibiu as corporações).

O Estado Liberal surge no mesmo momento em que a Revolução Industrial eclode. Este foi um grande episódio da história da humanidade. A Revolução implicou numa mudança de modos de vida generalizada e intensa. É nesse período que mulheres e crianças ingressam no mercado de trabalho.

Havia uma maior oferta de mão-de-obra do que de postos de trabalho.

Em 1848, como fruto da exploração da classe trabalhadora, Carl Marx escreve o *Manifesto Comunista*, pelo qual instigava o proletariado à revolução, tendo tornado célebre a frase: “*Proletariados do mundo, uni-vos*”.

Já em 1891, o Papa Leão XIII edita a primeira Encíclica da Igreja sobre direitos sociais: a *Rerum Novarum*, a qual teve ampla repercussão histórica, constituindo-se num marco para a criação do Direito do Trabalho.

Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho surge com o fim da 1ª Guerra Mundial, mais precisamente com o *Tratado de Versalhes*, sendo criada, nesse momento, a OIT – Organização Internacional do Trabalho. A partir desse daí, surgem leis no mundo inteiro tratando de Direito do Trabalho: Constituição Mexicana de 1917; Constituição Alemã de 1919, etc. No Brasil, o Direito do Trabalho surge a partir da década de 30, sendo tal ramo da ciência jurídica tratado em todas as Constituições a partir da de 1934.

2 A EVOLUÇÃO DA GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA

A atual globalização tem início com a “queda” do “Muro de Berlim”. Com ela, desaparecem as fronteiras e a barreira existente entre as nações até então, em razão da chamada guerra fria. Para muitos, a queda do muro faria nascer uma sociedade globalizada, onde não haveria espaço para a fome, o analfabetismo e outras mazelas.

A igualdade então sonhada não passou disso mesmo, ou seja, de um sonho. A globalização gerou, isto sim, uma maior desigualdade entre os povos.

Tenta-se, com a globalização econômica, a criação de mercados sem fronteiras ou pelo menos sem barreiras.

Neste ponto, o importante é o mercado universal, o que faz com que aspectos outros da vida em sociedade fiquem em plano inferiores. Por exemplo, na ordem eco-

DOCTRINA

nômica anterior, o Direito do Trabalho era um direito absoluto; hoje podemos afirmar, é um direito relativo, já que seus adversários o acusam de ser o responsável pela onerosidade da mão-de-obra, em razão de sua rigidez.

A globalização criou, evidentemente, um mercado maior, pois a concorrência não se dá apenas entre produtos e empresas de um país, mas de vários. Sendo maior (e muitas vezes melhor) a oferta, os produtos e serviços têm seus preços reduzidos. Inegavelmente, houve melhoras em muitos pontos, como, por exemplo, nas telecomunicações (no Brasil, mais precisamente na cidade de São Paulo, uma linha telefônica chegou a custar em 1995, R\$8.000,00); na saúde, na educação (a utilização de computadores ligados à internet), na indústria automobilística (lembramo-nos das “carroças” brasileiras).

O modelo “fordista” de trabalho, tão bem retratado no filme *Tempos Modernos*, do genial Charlie Chaplin, foi substituído pelo “toyotista”, ou seja, este prega uma economia de mão-de-obra, e com nosso pouco conhecimento dessa área, podemos informar que nesta filosofia de trabalho, há uma produção relativa à demanda. Os “robôs” substituem o trabalhador (onde eram necessários dez empregados, basta um para comandar o “robô”). Estes fazem com que o produto tenha melhor qualidade, mas em nome desta, muitos perdem seus empregos.

Aqui deixamos uma pergunta: estaríamos dispostos a abrir mão dos produtos de melhor qualidade em nome da maior empregabilidade?

3 O DIREITO DO TRABALHO E A GLOBALIZAÇÃO

A globalização econômica trouxe mudanças para as relações de trabalho e, conseqüentemente, para o Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho foi constituído para reger as relações de trabalho na indústria “fordista”, ou seja, ele é estruturado para manter relações trabalhistas de longa duração, isto é, relações de prazo indeterminado. Antigamente, a pessoa iniciava seu trabalho uma empresa, ainda na adolescência, e, na maior parte das vezes, só deixava esta empresa em razão de aposentadoria.

Hoje os tempos são outros. As relações de trabalho são efêmeras, mas o direito do Trabalho continua estruturado para longas durações do contrato de trabalho.

Como vimos, o modelo “toyotista” de trabalho, privilegia o trabalho de pouca duração, pois a produção é efetuada para atender a demanda.

Logo, há em enorme déficit de empregos no mercado. O Direito do Trabalho, com sua rigidez, no lugar de proteger, em alguns casos, desprotege o trabalhador, que sequer consegue emprego.

Não estamos aqui a defender a extinção do Direito do Trabalho, como pregam alguns, mas sim sua adaptação às novas realidades, e, também, porque entendemos que o Direito Laboral é o mais importante instrumento para a manutenção do Estado Democrático e de Justiça Social.

4 DIREITO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA: DESAFIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO

Dentro daquilo afirmado no final do item anterior, passamos a dar um singelo panorama das alterações que já existem no Direito do Trabalho, e as que devem ser efetuadas.

4.1 Brasil

No Brasil as principais alterações têm ocorrido de 1995 em diante.

A Constituição Federal de 1988, traz alguns institutos “sagrados” do Direito do Trabalho há flexibilizados.

Os incisos VI e XIII, do art. 7º, estão assim redigidos:

“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Logo, em casos excepcionais, os salários poderão sofrer reduções, o mesmo ocorrendo com a duração do trabalho.

Algumas “novidades” em lugar de ajudar, vieram para conturbar. Um exemplo típico desta situação, é o parágrafo único do art. 442 da CLT:

“Art. 442.

Parágrafo único. 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 previsão legal supra, só tem servido para aumentar o número de processos trabalhistas, uma vez que muitas cooperativas têm sido utilizadas somente para fraudar a aplicação da legislação trabalhista, pois estando presentes os requisitos legais caracterizadores da relação de emprego (art. 3º, CLT), o contrato mantido entre a cooperativa e o trabalhador reputar-se-á nulo.

Por outro lado, a terceirização tem servido para resolver problemas empresariais e também da criação de empregos.

O enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho assim se pronuncia sobre terceirização:

“En. 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade.

DOUTRINA

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II – a contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.”

Logo, serviços de vigilância, limpeza e conservação, e outros não ligados à atividade fim da empresa, podem ser terceirizados.

E como o Enunciado demonstra, a responsabilidade do tomador de serviços subsiste, ainda que subsidiariamente.

A Lei nº 9.601/98, ainda que de pouca utilização, também é uma nova forma de se criar empregos, com a redução de ônus para o empregador. Esta lei dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.¹

Foi criado também na legislação brasileira o banco de horas, o qual está assim previsto no § 2º do art. 59 da CLT:

1. LEI Nº 9.601, DE 21 DE JANEIRO DE 1998

Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

§ 1º As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

I – a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT;

II – as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

§ 2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.

§ 3º (VETADO)

§ 4º São garantidas as estabilidade provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

Art. 2º Para os contratos previstos no artigo anterior, são reduzidas, por dezoito meses, a contar da data de publicação desta Lei:

I – a cinquenta por cento de seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria – SESI, Serviço Social do Comércio – SESC, Serviço Social do Transporte – SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA, bem como ao salário educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho;

II – para dois por cento, a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo, obrigação de o empregador efetuar, sem prejuízo do disposto no inciso II deste artigo, depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, com periodicidade determinada de saque.

Art. 3º O número de empregados contratados nos termos do art. 1º desta Lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

I – cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

II – trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

III – vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

Parágrafo único. As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei.

Art. 4º As reduções previstas no art. 2º serão asseguradas desde que, no momento da contratação:

I – o empregador esteja adimplente junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;

II – o contrato de trabalho por prazo determinado e a relação mencionada no § 3º deste artigo tenham sido depositados no Ministério do Trabalho.

§ 1º As reduções referidas neste artigo subsistirão enquanto:

I – o quadro de empregados e a respectiva folha salarial, da empresa ou estabelecimento, forem superiores às respectivas médias mensais dos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei; e

II – o número de empregados contratados por prazo indeterminado for, no mínimo, igual à média referida no parágrafo único do art. 3º.

§ 2º O Ministério do Trabalho tomará disponíveis ao INSS e ao Agente Operador do FGTS as informações constantes da convenção ou acordo coletivo de que trata o art. 1º e do contrato de trabalho depositado, necessárias ao controle do recolhimento das contribuições mencionadas, respectivamente, nos incisos I e II do art. 2º desta Lei.

§ 3º O empregador deverá afixar, no quadro de avisos da empresa, cópias do instrumento normativo mencionado no art. 1º e da relação dos contratados, que conterá, dentre outras informações, o nome do empregado, número da Carteira de Trabalho e Previdência Social, o número de inscrição do trabalhador no Programa de Integração Social – PIS e as datas de início e de término do contrato por prazo determinado.

§ 4º O Ministro do Trabalho disporá sobre as variáveis a serem consideradas e a metodologia de cálculo das médias aritméticas mensais de que trata o § 1º deste artigo.

Art. 5º As empresas que, a partir da data de publicação desta Lei, aumentarem seu quadro de pessoal em relação à média mensal do número de empregos no período de referência mencionado no artigo anterior terão preferência na obtenção de recursos no âmbito dos programas executados pelos estabelecimentos federais de crédito, especialmente junto ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES.

DOUTRINA

“Art. 59.

§2º. *Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.”*

Há, também, na legislação, a figura do trabalho a tempo parcial:

“Art. 58.A. *Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.*

§ 1º *Salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.*

§ 2º *Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.”*

E mais recentemente, ocorreram alterações nos arts. 58 e 458 da CLT:

“O art. 58 da CLT ganhou dois parágrafos:

§ 1º *Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horários no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.*

§ 2º *O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada*

Art. 6º O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigorar com a seguinte redação:
“Art. 59.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.”

Art. 7º O descumprimento, pelo empregador, do disposto nos arts. 3º e 4º desta Lei sujeita-o a multa de quinhentas Unidades Fiscais de Referência – UFIR, por trabalhador contratado nos moldes do art. 1º, que se constituirá receita adicional do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 8º O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de trinta dias, contado a partir da data de sua publicação.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 10. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 21 de janeiro de 1998; 177º da Independência e 110º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

DOUTRINA

da de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servindo por transporte público, o empregador fornecer a condução.”

“Art. 458 – Foi incluído o §2º:

“§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)”.”

4.2 Argentina

Na legislação argentina, temos as figuras do contrato de trabalho a tempo parcial; contrato de trabalho eventual, o contrato de aprendizagem e o contrato de “passagem”(correspondente ao de estagiário). Estes contratos se constituem em exceção, pois ainda a legislação está atrelada à idéia de contratos de longa duração.

As férias dos trabalhadores na Argentina obedecem a um escalonamento, o qual acaba por não se tornar um empecilho para a contratação de empregados. Com menos de 5 anos de trabalho para o mesmo empregador, o trabalhador terá direito a 14 dias de férias por ano; de 5 a 10 anos, esse direito sobe para 21 dias/ano, de 11 a 20 anos, 28 dias, e acima de 20 anos, 35 dias.

No tocante à jornada de trabalho, a legislação argentina está flexibilizada, uma vez que é facultado ao empregador estender em até nove horas diárias a jornada, desde que respeitada a duração semanal de, no máximo, 48 horas.

Quanto à remuneração, a legislação argentina enumera nove benefícios não salariais que podem ser concedidos pelo empregador: vales para compra de alimentos, reembolso de gastos com medicamentos, gastos com médicos, provisões de roupas de trabalho ou de material escolar, pagamento de cursos de capacitação profissional e pagamento ou reembolso de despesas com sepultamentos de familiares do trabalhador.

4.3 Paraguai

O Paraguai, segundo a tradição de rigidez da legislação trabalhista, afirma em sua Constituição (art. 86), que a “*lei protegerá o trabalho em todas suas formas e os direitos que ela assegura ao trabalhador são irrenunciáveis*”.

O contrato de trabalho poderá ser celebrado verbalmente ou por escrito (este é obrigatório para trabalhos com remuneração superior ao salário mínimo).

Verbalmente poderão ser celebrados contratos de trabalho de domésticos, trabalhos temporários ou ocasionais que não excedam de 90 dias, e contratos por obra certa cujo valor não exceda o limite do salário mínimo.

Quanto à remuneração, também não há flexibilidade na legislação paraguaia.

Já quanto à prescrição, a lei paraguaia prevê um período máximo de um ano para o trabalhador exercer seu direito de ação, o que pode ser atrativo para as empresas estrangeiras que queiram ali instalar-se.

Não há flexibilização também no que se refere à jornada de trabalho. A Constituição determina que a jornada ordinária “não excederá de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, diurnas, salvo as legalmente estabelecidas por motivos especiais”. A exceção, segundo a lei ordinária, se dá nos casos de gerentes, chefes, administradores, vigilantes e os viajantes.

Não é permitida a compensação da jornada.

Com relação às férias, a legislação prevê também um escalonamento nos dias de gozo. Até cinco anos de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a 12 dias corridos; com mais de cinco anos e até dez, 18 dias corridos; com mais de dez anos, 30 dias corridos.

4.4 Uruguai

No contrato de trabalho também é privilegiada a indeterminação de prazo.

A lei, todavia, não veda a contratação por prazo determinado, só que, neste caso, deverá ser celebrada por escrito. Poderá ser celebrado quando a empresa contratar pessoal para satisfazer necessidades extraordinárias e não habituais (trabalho temporário). O empregado, quando do término do contrato, tem direito às mesmas indenizações dos contratos por prazo indeterminado. Permite-se, também, o contrato por obra certa, contratos de prática, formação e aprendizagem.

Quanto à remuneração, os principais aspectos da legislação uruguaia são estes: o pagamento deverá ser efetuado, para os trabalhadores mensalistas, dentro dos cinco primeiros dias úteis e nunca depois dos dez primeiros dias corridos do mês seguinte; para os que recebem por quinzena, dentro dos cinco dias úteis posteriores à quinzena; para os que trabalham por semana, no final desta. Não há previsão de flexibilização.

Quanto à jornada, o Uruguai foi o primeiro país a limitá-la em oito horas (1915). No comércio, a duração semanal é de 44 horas. Na indústria, a duração

DOCTRINA

semanal do trabalho é de 48 horas. Permite-se a compensação, desde que o empregado não trabalhe mais de nove horas por dia.

No Uruguai, as férias anuais são de 20 dias úteis (incluindo-se os sábados). A partir do quinto ano, o trabalhador adquire um dia a mais de férias por ano, e a partir desse 5º ano, e a cada quatro, é acrescido mais 1 dia por ano. Esclarecendo: até o quarto ano, 20 dias; no quinto ano, 21 dias; no nono ano, 22 dias. Veda a lei que se converta em dinheiro as férias.

4.5 Bolívia

A contratação na Bolívia se dá por meio de contrato coletivo, cujas cláusulas integrarão os contratos individuais.

Os contratos individuais terão forma escrita, e deverão ser elaborados em três vias.

A jornada de trabalho é de 8 horas com duração semanal de 48. A jornada noturna é de 7 horas. As horas extras serão remuneradas com um acréscimo de até 100%. Não há previsão de compensação de horário.

Quanto às férias, estas são escalonadas:

De 1 a 5 anos de trabalho: 15 dias úteis;

De 5 a 10 anos de trabalho: 20 dias úteis;

De 10 anos em diante de trabalho: 30 dias.

Interessante é a previsão de que, tendo algum feriado durante os dias de férias, o empregador deverá pagar o salário correspondente a esse dia.

A prescrição do direito de ação é de dois anos.

4.6 México

O México é detentor de um título honroso: o de ser o primeiro país do planeta a incluir em sua Constituição direitos trabalhistas (1917). A duração diária do trabalho é de oito horas; a jornada noturna é de sete horas (art. 123 da Constituição), e a mista é de sete horas e meia. O descanso intrajornada é de, no mínimo, 30 minutos.

As horas extras são permitidas somente em número de 3 por dia e no máximo por 3 dias na semana. O pagamento das horas extras pode chegar a 200% o valor da hora normal.

É proibida a contratação de menores de quatorze anos.

O Contrato de Trabalho deverá ser celebrado por escrito em duas vias, o qual deverá conter o nome, e qualificação completa do empregado e do empregador, se o contrato é por prazo indeterminado ou obra certa, especificação dos serviços a serem prestados, o lugar (ou lugares) da prestação dos serviços, a duração da jornada a forma e o montante do salário, o dia e local de seu pagamento indicação de capacitação ou treinamento do empregado, outras condições (dias de descanso, férias etc.).

DOCTRINA

Quanto às férias, estas serão devidas a partir do primeiro ano de vigência do contrato, sendo de 6 dias úteis, os quais aumentarão em dois dias, até chegar a doze, por cada ano subsequente de serviços, até chegar a doze dias.

Após o quarto ano, o período de férias será aumentado em dois dias por cada cinco de serviços.

Para deixar claro, atente-se para os números abaixo:

1 ano de trabalho: 6 dias

2 anos de trabalho: 8 dias

3 anos de trabalho: 10 dias

4 anos de trabalho: 12 dias

De 5 a 9 anos: 14 dias

De 10 a 14 anos: 16 dias

De 20 a 24 anos: 20 dias

De 25 a 29 anos: 22 dias, etc.

4.7 Colômbia

O contrato de trabalho pode ser verbal ou escrito, não se exigindo forma especial para sua validade.

Quando o contrato for verbal, as partes deverão deixar claro quanto à índole e local da prestação do trabalho, o valor e forma da remuneração e sua duração.

Poderá o contrato ser celebrado por prazo indeterminado ou determinado, ou, ainda, para a execução de trabalhos ocasionais ou transitórios. Nos contratos com prazo, este não poderá ser superior a três anos.

A duração máxima do trabalho é de oito horas diárias e quarenta e oito semanais. As exceções ficam para os que desempenham cargos de direção, de confiança ou comando; os serviços domésticos, os que exerçam atividades descontínuas ou intermitentes e os de simples vigilância. A lei permite a compensação, para que não haja prestação de trabalho aos sábados.

As horas extras serão pagas com acréscimos de 25% e 75%, conforme se dêem em horários diurno ou noturno.

As férias são de 15 dias, úteis após um ano de vigência do contrato de trabalho. É proibida a conversão das férias, em dinheiro.

4.8 Panamá

A lei panamenha permite que os contratos de trabalho sejam celebrados de forma verbal ou escrita, sendo esta a utilizada na maior parte dos casos, devendo ser elaborados em 3 vias. A exceção ou seja, a utilização de contrato verbal, está prevista no artigo 67 do Código de Trabalho: serviços rurais, domésticos, trabalhos ocasionais não superiores a três meses e obra certa.

DOCTRINA

A lei panamenha não contempla o contrato de experiência, o contrato vige em toda sua plenitude desde seu início.

O contrato por prazo determinado é exceção, e só poderá ser celebrado quando a natureza do serviço o permita, tenha por objeto a substituição provisória de trabalhadores efetivos, e não poderá ser superior a uma ano.

Quanto à jornada, esta é de oito horas, com duração semanal de 48 horas.

As horas extras são remuneradas com até 75% do valor da hora normal. Não há previsão de compensação de horas.

As férias no Panamá são de 30 dias por cada onze meses contínuos de trabalho. As férias são irrenunciáveis e nem podem ser convertidas em abono pecuniário.

5 CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho surgiu após séculos de exploração da classe trabalhadora.

A revolução tecnológica da atualidade com a globalização econômica fazem com que se pense num novo modelo de legislação trabalhista, o qual, sem deixar de proteger o empregado, acompanhe a evolução normal da humanidade.

As legislações na América Latina ainda estão muito rígidas, e uma certa flexibilização será salutar para o Direito do Trabalho, e, também, via de consequência, para os trabalhadores.

Flexibilizar não quer dizer desregulamentar. Esta é a total ausência do Direito do Trabalho nas relações sociais. A flexibilização é uma forma inteligente de encarar as novas tendências das relações de trabalho. Uma árvore, após ser plantada, leva anos para crescer e se tornar frondosa, mas se não for podada, irá perder sua força, devendo, então, sofrer a poda, a qual a deixará feia durante um tempo, mas será crucial para sua existência, e depois desse período, a árvore estará novamente forte e frondosa.

A flexibilização está para o direito do trabalho da mesma forma que a poda está para a árvore. No começo irá, aparentemente, enfraquecer o Direito do Trabalho, mas após algum tempo, perceber-se-á que ele não deixou de existir e estará mais forte, pois adaptado a novas realidades das relações de trabalho.