



Visão do direito



Luis Carlos Alcoforado
Advogado

Caos na prestação de serviços públicos e a inércia da administração

O estrangulamento da capacidade de investimento e o esgotamento do modelo estatal foram cruciais para a desestatização, privatização e concessão dos serviços públicos, então precariamente prestados, até mesmo pela falta de universalidade.

A opção foi correta, mas errada a construção do modelo. A lei de concessão e permissão dos serviços prestados públicos, tecnicamente, se reputa boa. Censurável é a cultura que permeia a Administração no sentido de agir com leniência no fazimento, execução e finalização dos contratos de concessão.

Tudo começa com a modelagem da licitação para a concessão dos serviços ao particular, a qual já nasce, não raro, com o vício da imparcialidade, pelo direcionamento do certame.

Os problemas avultam, mesmo, durante a execução do contrato de concessão do serviço público, por força das balizas legais e do relaxamento no que diz respeito à fiscalização quanto à correta implementação dos direitos e obrigações que tocam às partes.

Via de regra, os contratos administrativos de concessão, geralmente extensos e complexos, são mais confusos do que claros. Quase sempre exigem exegética refinada, para compreensão das cláusulas, sem que se assemelhem aos contratos americanos, repetitivos, mas, objetivamente, indubitáveis.

À falta de clareza de algumas regras, regurgitam conflitos entre o poder concedente e o concessionário.

Há um espírito de legislador na elaboração dos contratos, com muitas inovações de regras de difícil compreensão, porque são muito técnicas e pouco jurídicas.

E há quem tenha jactância no prolixo. A questão crucial, contudo, repousa na constatação ou conclusão segundo a qual o concessionário descumpra regras contratuais e dispositivos legais, sem a correta e devida intervenção da Administração, muito solícita e flácida na tomada de decisões e providências quanto à má prestação dos serviços, objeto do contrato de concessão.

Tomem-se emprestados os casos de prestação de serviços públicos concedidos nas áreas de fornecimento de energia elétrica e telefonia, focos principais dos queixumes e insatisfações dos usuários brasileiros.

Certamente, todos usuários dos serviços de telefonia e energia já sentiram a ausência de serviço adequado, como sendo aquele que satisfaz as condições de: a) regularidade; b) continuidade; c) eficiência; d) segurança; e) atualidade; f) generalidade; g) cortesia na sua prestação; e h) modicidade tarifária.

As agências reguladoras estão abarrotadas de reclamações dos utentes dos serviços públicos, sem que tenham agido com firmeza, sob o figurino da lei e do contrato. O caos se transformou numa redundância, haja vista que a qualidade dos serviços piora, malgrado a alegação de que as empresas concessionárias investem recursos necessários na execução do contrato.

Sofre o usuário, sem que constate que suas reclamações são atendidas, como se fosse indiferente ao sistema, cuja

construção se fez para proteger o consumidor dos abusos das concessionárias e, também, da Administração, conivente com a falta de serviço público adequado.

Importa lembrar, ainda, que, quando demandadas, judicial ou extrajudicialmente, as concessionárias nunca reconhecem a falta de serviços públicos adequados e, também, lutam para negar os danos experimentados pelo consumidor, largado. Compete às agências atitude mais firme na defesa dos usuários nas hipóteses em que se verificar a inadequação da prestação dos serviços, com objetivo de: a) fiscalizar, tecnicamente, e zelar por sua qualidade; b) aplicar as penalidades devidas, previstas em lei e no contrato; c) intervir na prestação dos serviços; d) extinguir a concessão; e e) exigir o cumprimento das normas pertinentes.

Se a tolerância administrativa mudasse de nível, com mais rigor, em face às irregularidades cometidas, as concessionárias haveriam de ser mais tementes e responsáveis, com mais eficiência e respeito ao usuário.



Luis Gustavo Nicoli

Sócio-fundador do Escritório Nicoli Sociedade de Advogados. Advogado especializado em direito e processo do trabalho pela Faculdade Anhanguera, e possui mestrado na mesma área pelo Ceub. Foi conselheiro da OAB/GO, de 2013 a 2021. Atualmente é conselheiro da OABPrev

Consultório jurídico

Licenças trabalhistas na CLT e suas implicações legais

As licenças trabalhistas são períodos nos quais o empregado está legalmente autorizado a se ausentar do trabalho, podendo ser remuneradas ou não. A legislação brasileira, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece as condições e os direitos dos trabalhadores em relação a essas licenças. Este artigo tem como objetivo esclarecer os principais pontos relacionados às licenças trabalhistas.

O artigo 473 da CLT elenca situações em que o empregado pode se ausentar do trabalho sem prejuízo do salário. Essas situações incluem circunstâncias pessoais como casamento, falecimento de familiar, doação de sangue, entre outras. A legislação específica o número de dias permitidos

para cada situação, garantindo ao trabalhador o direito de lidar com esses eventos sem preocupações financeiras decorrentes da ausência no trabalho.

As situações previstas pela CLT nas quais um funcionário pode se ausentar do trabalho sem prejuízo no salário incluem, até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho, viva sob sua dependência econômica; até três dias consecutivos, em virtude de casamento; por um dia, a cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; até dois dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar como eleitor; pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver de comparecer a juízo; licença-paternidade de cinco dias corridos; e licença-maternidade de 120 dias, com possibilidade de extensão.

É importante frisar as principais diferenças entre licença remunerada e não

remunerada, destacando a importância da manutenção do salário. Na licença remunerada, o empregado continua recebendo seu salário mesmo estando afastado do trabalho pelas razões previstas em lei ou acordo coletivo. Já na licença não remunerada, o empregado tem o direito de se ausentar do trabalho, mas sem receber o salário durante o período.

Para que uma licença de trabalho seja remunerada e evite prejuízos ao salário do empregado, é necessário que a ausência se enquadre nas situações previstas pela CLT ou por acordo coletivo. Além disso, o empregado deve cumprir com os requisitos específicos para cada tipo de licença, como a apresentação de documentos comprobatórios no caso de doação de sangue ou alistamento eleitoral.

No caso dos autônomos e agricultores, a legislação sobre licenças trabalhistas não é abordada diretamente pela CLT, que se aplica aos trabalhadores com vínculo empregatício. No entanto, esses trabalhadores

podem ter direito a benefícios previdenciários em situações específicas, como auxílio-doença ou salário-maternidade, conforme previsto pela legislação previdenciária.

Para obter informações detalhadas sobre cada tipo de licença trabalhista, recomenda-se a consulta à legislação vigente, como a própria CLT e as normas previdenciárias aplicáveis. Além disso, o Ministério do Trabalho e Emprego, sindicatos e associações de classe podem oferecer orientações específicas e atualizadas sobre os direitos e deveres relacionados às licenças trabalhistas.

A proteção aos direitos dos trabalhadores é essencial para garantir um ambiente de trabalho justo e equilibrado, onde as necessidades pessoais e familiares possam ser atendidas sem comprometer a segurança financeira dos empregados. As licenças trabalhistas representam um pilar fundamental nessa proteção, evidenciando a importância de se manter informado sobre os direitos previstos na legislação.