

Reforma trabalhista não trará segurança jurídica, diz desembargador

A promessa de segurança jurídica nas relações de trabalho feita quando a reforma trabalhista foi anunciada pode até acontecer, mas levará um tempo. Isso porque toda a jurisprudência usada atualmente terá de ser refeita a partir de 13 de novembro deste ano, quando as novas regras entrarão em vigor.

A opinião é do desembargador Sergio Pinto Martins, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). Ele explica que essa reformulação jurisprudencial deverá ocorrer porque a maneira como o trabalhador era visto foi alterada. Se antes ele era considerado totalmente hipossuficiente, agora, tem mais autonomia.

Carlos Candido



Segundo Sergio Pinto Martins, desembargador do TRT-2, toda a jurisprudência atual terá de ser refeita quando as novas regras entrarem em vigor.
Carlos Candido

“Vai haver necessidade de se formar nova jurisprudência sobre vários assuntos, alguns ainda pouco conhecidos”, disse o desembargador em evento promovido pelo escritório Perez & Rezende nesta sexta-feira (18/8). Ele destacou que muitas súmulas da Justiça do Trabalho terão de ser canceladas e que isso vai demorar, porque, por exemplo, existem temas que podem ser analisados no âmbito do controle de constitucionalidade, o que os leva ao Supremo Tribunal Federal.

“Quem acha que vai ter segurança jurídica está errado, pois vai demorar a firmar jurisprudência”, opinou, citando como exemplo o parágrafo 3º do artigo 2º da [Lei 13.467/2017](#). O dispositivo delimita que empresas com mesmos sócios não podem ser consideradas como um grupo econômico sem que seja demonstrado o “interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes”.

Para o desembargador, em casos envolvendo sociedades anônimas pouco conhecidas será muito difícil



provar o suposto interesse integrado. “O que é interesse integrado? Não temos isso, será preciso jurisprudência”, afirmou, destacando que, sem provas, dificilmente a existência do grupo será provada.

Outro exemplo citado por ele é a gratificação legal que foi incorporada ao salário, assim como comissões pagas pelos empregadores. Apesar de o texto definir que esses valores “não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário”, o desembargador tem dúvidas em relação à tributação.

“A Previdência Social vai considerar assim? Se tiver constância, a Previdência vai querer cobrar”, afirma, questionando também se haverá incidência de Imposto de Renda sobre esses montantes. Dentro desse contexto, o magistrado lembra que serão três análises — Justiça do Trabalho e Federal, além da Receita Federal — sobre esse tema que, muito possivelmente, serão diferentes.

Ele também cita a questão do abono, que integrava o salário e agora foi separado. De acordo com o desembargador, essa mudança só vale para os novos trabalhadores, já que os antigos empregados têm direito adquirido, o que garante questionamento ao STF. O artigo 62 da reforma, que delimita as regras para *home office*, segundo Pinto Martins, deve ser analisado com cautela. Ele explicou que uma interpretação literal pode levar a crer que as atividades prestadas à distância não dariam direito à hora extra, mas dão se houver controle de ponto.

Sobre a nova modalidade de demissão por justa causa estipulada pelo artigo 482, Pinto Martins opina que o dispositivo pode não surtir muito efeito pela necessidade de se provar o dolo do ato. “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”, diz o dispositivo em seu item “m”.

Date Created

19/08/2017