



Opice Blum: Reforma trabalhista traz avanços para setor tecnológico

A aprovação do texto da Reforma trabalhista, sancionada no último dia 13 de julho, anuncia mudanças favoráveis para o setor tecnológico. Como defendido em outras oportunidades, o arcaico texto da Consolidação das Leis do Trabalho há anos se mostra inadequado para atender o atual cenário social, tecnológico e econômico vivido pelo país. Ademais, notadamente, a tradicional relação de normas trabalhistas tem afugentado o crescimento das contratações — inseguras especialmente para a maioria esmagadora de micro e pequenas empresas, restringindo ilogicamente o número dos brasileiros com acesso a tais benesses.

Startups, empresas familiares, pequenos investidores, profissionais de TI: todos ganham com as novas regras trabalhistas no setor de tecnologia. Isto ocorre porque, com a modernização proposta e regras claras para determinados temas (teletrabalho, trabalho em tempo parcial, intermitente, arbitragem, etc) as relações ganham transparência, possibilitando que o mercado expanda com mais intrepidez, preenchendo e abrindo novas vagas.

De fato, o extremo protecionismo do texto celetista historicamente esmagou a criatividade nas negociações e contratos, afastando a possibilidade de que condições inovadoras — desprendidas do texto legal, mas igualmente interessantes para empregados e empregadores, ganhassem vida. Com as regras sancionadas, tais obstáculos poderão ser superados.

Enumeramos, a seguir, alguns pontos da reforma que podem ser positivos para toda a sociedade brasileira, em especial para o segmento tecnológico:

Valorização dos contratos

Segundo o texto aprovado, diversas disposições acordadas pelas partes deverão ser inseridas detalhadamente no contrato de trabalho (no trabalho remoto, nas alterações do tipo de contratação, entre outros), valendo como fundamento para a relação. Acordos individuais prevalentes poderão ser firmados (para empregados de nível superior e salários maiores), evidenciando o equilíbrio das negociações entre as partes. A hipossuficiência absoluta do empregado é, portanto, relativizadas.

Criação de opções de modelos para as contratações

A criação expressa de modelos alternativos de contratações (trabalho por período, esclarecimento do trabalho remoto, por exemplo), além da abertura para o desenvolvimento de condições especiais pelas partes (e/ou pelos representantes sindicais), são avanços importantes para o setor, que precisa desta versatilidade para atender suas demandas altamente dinâmicas e pontuais (exemplo: desenvolvimento de tecnologia sob contratação, no qual o número de profissionais envolvidos e horas dispensadas flutuam conforme as características de cada projeto).

Delimitação, com mais paridade, das responsabilidades das partes

Mudanças relacionadas à jornada de trabalho (exclusão do tempo para estudo, entretenimento etc), não incorporação de ajuda de custo ao salário, entre outras, são bem-vindas porque corrigem certos abusos percebidos nos relacionamentos laborais ao longo dos anos.



A possibilidade de acordo para extinção do contrato de trabalho por mútuo consentimento é um bom exemplo disso: em vez de o empregado tentar “cavar” a dispensa ou fazer acordos “de gaveta” (com a devolução da multa do FGTS), as novas regras trabalhistas trazem para legalidade um modelo que pode restaurar a proporcionalidade entre partes. Estes frescores parecem devolver ao empregado a parte que lhe cabe de responsabilidade pelo bom andamento da relação de trabalho.

Repulsa ao mau uso da máquina judiciária

Novas disposições salientam a repulsa ao mau uso dos processos judiciais trabalhistas, criando consequências para ausência do empregado em audiências, punições contundentes em caso de má-fé das partes, entre outros. Além disso, o texto também contempla o louvável incentivo à resolução de conflitos trabalhistas através da arbitragem, para os contratos com remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios previdenciários e, atendidas, obviamente, as condições estabelecidas pela Lei 9.307/1996.

Valorização dos instrumentos coletivos de negociação

Pelo texto sancionado, acordos e convenções coletivas ganharão destaque e não se limitarão às diretivas legais. As regras específicas negociadas, destarte, prevalecerão sobre as normas gerais legisladas. No cenário proposto, como *experts* nas peculiaridades de cada setor, representantes sindicais receberão o desafio de comprovar sua importância social, não através do cumprimento de procedimentos mecânicos repetitivos ou obrigatórios, mas por meio da demonstração da efetividade dos seus serviços e resultados. Com o fim da contribuição sindical e da homologação das rescisões pelos sindicatos, mais do que nunca, a essencialidade dos seus serviços à sociedade há de ser posta à prova.

Como visto, parece-nos que o prenúncio da retomada do equilíbrio entre empregados e empregadores, tão necessário no segmento tecnológico, é a melhor nuance da reforma trabalhista. E, se por gerações seguidas os empresários foram vistos como vilões, agora chegou o momento em que este estigma tende a cair e as relações de trabalho poderão ser niveladas.

Afinal, familiares, amigos, vizinhos e conhecidos compõem hoje o universos igualmente importante de brasileiros que trabalham – como empregados ou empregadores, em um Brasil feito para todos. Sem exceções. Sem distinções ultrapassadas.

Date Created

17/07/2017