



Reforma não afasta, de imediato, princípios do Direito do Trabalho

image not found or type unknown



A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada reforma trabalhista, provocou várias modificações no direito individual do trabalho, no direito coletivo do trabalho, no processo do trabalho e na produção da jurisprudência dos tribunais do trabalho, razão pela qual tem tido grande repercussão na comunidade jurídica.

Como sabemos, não precedeu a edição da lei o amplo debate nos vários setores da sociedade envolvidos neste processo de mudança legislativa, como era desejado, inclusive para que o resultado comprometesse de modo pessoal os artífices das mudanças.

Mas, a lei foi editada e entrará em vigor ao cabo dos 120 dias de sua publicação, o que ocorrerá em 13 de novembro de 2017, daí porque cumpre a todos nós buscar a melhor compreensão das modificações, a fim de adequar nossa conduta à nova regra legal, cuja aplicação tem caráter obrigatório.

É importante, por outro lado, notar que boa parte das modificações ocorridas situam-se no plano da lei ordinária, sem que tenha havido mudança no plano constitucional, nem alteração dos princípios que informam o Direito do Trabalho.

Eis porque é necessário adequar as mudanças trazidas pela nova lei às limitações de sua aplicação ao que exigem os fundamentos de nossa disciplina.

Assim, exemplificativamente, foram mantidos intactos os artigos 9º e 468 da CLT que, respectivamente, inquina de nulidade quaisquer atos que objetivem desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de preceitos da CLT, e que considera ilícitas as alterações contratuais unilaterais, ou mesmo bilaterais se resultarem em prejuízo ao empregado.

Não se pode olvidar que o Direito do Trabalho existe pela necessidade de proteção ao empregado, diante da relação desigual entre o empregador, que dirige a prestação pessoal de serviços, e o empregado, que trabalha com subordinação hierárquica.

Eis porque havendo interesses que se chocam nesta relação contratual (o salário do empregado e o lucro do empregador), dada a desigualdade de situações em que se encontram as partes, há necessidade da proteção, que é da essência do Direito do Trabalho.

O mesmo ocorre com o Direito do Consumidor, espaço jurídico em que há choque de interesses entre o consumidor e o fornecedor, daí porque há protecionismo igualmente, em favor do consumidor, que é a parte mais fraca na relação.



Curioso é que o Direito do Trabalho protege quem presta o serviços diante do tomador destes serviços, enquanto que o Direito do Consumidor protege o tomador de serviços diante do prestador de serviços, mas a inspiração é idêntica, isto é, equilibrar a reação desigual.

Assim, mantidos os princípios do Direito do Trabalho, as novas realidades trazidas pela Lei 13.467/2017 não produzirão mudanças instantâneas nos contratos de trabalho, como desejado por alguns e equivocadamente prometido por outros.

Sabemos que a lei de direito material não retroage, como regra, respeitando o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, em obediência ao princípio da irretroatividade da lei, consagrado pelo direito brasileiro.

Nos termos do artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal, “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.” E no mesmo sentido dispõe o artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, nova denominação da Lei de Introdução ao Código Civil, dada pela Lei 12.376/2010: “A lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.”

Portanto, em se tratando de norma de direito material do trabalho, as novas regras serão aplicáveis desde logo aos novos contratos de trabalho, mas aqueles empregados que têm contratos em curso, continuarão beneficiários das regras já contratadas, sob pena de alteração desfavorável, o que o Direito do Trabalho repudia.

Outra situação será a dos empregados excepcionados pelo parágrafo único do artigo 444 da CLT, que passarão a ter a prerrogativa de negociação direta com o empregador, podendo alterar as regras atuais, desde que livre sua manifestação de vontade.

Eis alguns elementos que acreditamos auxiliam todos para que possamos refletir sobre os impactos da Lei 13.467/17 nas relações entre empregados e empregadores.

Todos nós, empregados, sindicatos, empregadores, Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e todas pessoas e instituições vinculadas ao Direito do Trabalho, como é óbvio, iremos respeitar e aplicar a lei. Esta, por sua vez, não pode ser ignorada, mas, por outro lado não tem efeito imediato de afastar os princípios do Direito do Trabalho.

Mas, advirta-se, tais considerações decorrem da observação e reflexão teórica do texto legal, havendo necessidade, para a melhor compreensão da dinâmica das relações contratuais, da prática entre os atores e a resposta da jurisprudência às variadas situações.

Date Created

27/10/2017