



Alice Romero: Resistências comprometem a reforma trabalhista

É de conhecimento geral que a Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, gerou uma série de controvérsias desde a apresentação do seu projeto na Câmara dos Deputados. E não foi por acaso. O novo marco legal, que despertou ódios e paixões, trouxe à luz diversos temas polêmicos, como: trabalho intermitente, jornada 12×36, horas *in itinere*, férias, intervalos, custas processuais, honorários e teletrabalho, entre outros.

Assim, com a entrada da lei em vigor, os debates em torno da sua aplicação e até mesmo da sua inconstitucionalidade tornaram-se recorrentes e obrigatórios na imprensa, nas redes sociais e nos encontros jurídicos. Não seria diferente, por óbvio, que fosse debatida no âmbito da própria “justiça laboral”, dada a sua ligação histórica com os ditames da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com a entrada em vigor da Lei 13.467, em 11 de novembro de 2017, temos de um lado o empresário ansiando por aplicar a Lei nos contratos de trabalho. Porém, sem saber se será “punido” lá na frente pelo Judiciário, caso aplique imediatamente a nova legislação tal como vem escrita. Do outro lado do balcão, alguns tribunais regionais do trabalho — aqui, citamos o da 1ª, 4ª e 10ª Região —, bem como a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), vêm se manifestando contrários aos dispositivos da reforma, publicando enunciados, embora sem força de súmula ou de jurisprudência. Mas, certamente, com intuito de orientar os magistrados sobre os novos temas. É uma espécie de “readequação” ao texto da reforma, respaldada em “preceitos constitucionais”. Certo que o que temos no momento é uma ampla insegurança jurídica. Isso, a esta altura dos acontecimentos, ninguém pode negar.

Apesar de o governo ter reafirmado que a reforma se aplica à integralidade dos contratos de trabalho vigentes — por meio da Medida Provisória 808, de 14/11/2017 —, esta não foi votada pelo Congresso no prazo legal, perdendo sua validade a partir de 24/4/2018.

A medida provisória deixava claro que as mudanças da lei se aplicavam, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes. Além disso, ela tratava de polêmicas como, por exemplo, contrato intermitente, negociação coletiva, jornada 12×36 e atividade insalubre desenvolvida por gestantes e lactantes, danos morais. Com a perda de validade da MP, volta a valer o texto literal da Lei 13.467/2017.

Se com a MP os empresários já se sentiam inseguros, sem saber se podiam aplicar as alterações da lei nos antigos contratos de trabalho ou só para os novos contratos, agora, com a não aprovação da MP 808, a insegurança jurídica se agrava. Fica, então, a pergunta: o que vai acontecer para as empresas que aplicaram a Lei 13.467 e a MP 808? Vai ter que ser decidido, em havendo uma demanda, caso a caso.

O governo diz, aos quatro ventos, que a lei foi criada para estimular a geração de empregos e conferir segurança jurídica aos empregadores. Entretanto, o cenário descortinado após a promulgação do novo marco legal coloca em xeque estas boas intenções. E, pior: embaralhou todo o processo.

Não são apenas os empresários que se sentem inseguros. Muitos advogados não sabem como orientar seus clientes, pois é demasiado o receio de como o Judiciário irá se posicionar frente à Lei 13.467 e sua



aplicação literal. Estamos todos, de uma forma ou de outra, “tateando no escuro”.

Certo que se aguarda o Tribunal Superior do Trabalho decidir se a reforma se aplica a todos os contratos ou apenas aos novos. Isto porque a Lei 13.467 contraria diversas súmulas do TST, as quais necessitam urgentemente serem adequadas ou canceladas por aquele tribunal superior.

A bem da verdade, diga-se, o TST já começou a se reunir com intuito de deliberar acerca das adequações do conteúdo de suas súmulas, porém, tal medida está sendo alvo de críticas pelos juízes trabalhistas. O presidente da Anamatra, Guilherme Guimarães Feliciano, se preocupa com o ajuste dessas súmulas sem esperar julgamentos nas instâncias inferiores na Justiça do Trabalho, de modo a formar uma base de jurisprudência.

Entretanto, o TST precisa, o quanto antes, oferecer segurança para as pessoas firmarem seus contratos de trabalho. A própria Comissão de Jurisprudência reconhece, em seu parecer, que se aplicar só a contratos novos pode gerar desemprego. Contudo, destaca que deverá ser observado e resguardado o direito adquirido. Embora relevante e necessário o pronunciamento do TST, entendemos que a Lei está em vigor e aplica-se a todos.

Assim, precisamos urgentemente começar a colocar em prática a legislação trabalhista e seus institutos, tal como consta na lei, sem medo, sem receio, pois estamos fazendo apenas o que permite a lei. Teletrabalho, contrato intermitente, negociação com os sindicatos são alguns exemplos do que os empresários devem começar a colocar em prática daqui para frente. É hora de a lei sair do papel e se transformar em realidade, para o bem do progresso nas relações laborais e, principalmente, da segurança jurídica.

Date Created

06/05/2018