



Um ano depois, reforma trabalhista ainda divide comunidade jurídica

A reforma trabalhista completa um ano de vigência neste domingo (11/11). Com alterações substanciais em mais de 100 artigos da CLT, ela trouxe mudanças importantes para as relações de trabalho no Brasil ao privilegiar soluções negociadas e exigir mais rigor de trabalhadores que procurem o Judiciário em busca de direitos. Mas ela ainda divide a comunidade jurídica quanto à sua abrangência.

Para o advogado **Luciano Pinheiro**, do Corrêa da Veiga Advogados, o principal efeito da reforma foi reduzir a quantidade de processos judiciais trabalhistas. A nova lei estabelece que, para cada pedido negado, o trabalhador deve pagar honorários de sucumbência. Para Pinheiro, isso desestimula a "aventura jurídica".

“Quando a reforma entrou em vigor, muitas pessoas disseram que o Direito do Trabalho ia acabar e os empregados iriam perder os seus direitos, no entanto não se percebeu nada disso”, acredita o advogado. “A reforma veio para ficar e para modernizar a legislação trabalhista e o STF já vem chancelando isso ao julgar questões polêmicas como a terceirização de atividade-fim.”

Segundo a advogada **Márcia de Sousa**, da Advocacia Maciel, em tempos de crise a reforma trabalhista consolida mudanças importantes para geração de trabalho e para a segurança jurídica das empresas.

“A maior vantagem é a flexibilização da intervenção do Estado”, diz ela. “A lei facilitou o parcelamento das férias em até três vezes para o empregado; a desburocratização do recebimento do seguro desemprego; avanço na rescisão contratual de comum acordo, permitindo que empregados que tenham intenção de pedir demissão acordem com o empregador o pagamento da metade do aviso prévio e pagamento de 20% do valor total da indenização.”

Para ela, ao dar mais peso aos acordos, a reforma permitiu que empregados e empregadores cheguem a soluções mais adequadas a suas situações específicas.

Na avaliação do advogado trabalhista **Fernando Abdala**, do Abdala Advogados, a reforma era necessária para acompanhar o desenvolvimento das relações de trabalho nos últimos 75 anos.

“Com a reforma, foram fortalecidas as normas coletivas e os contratos de trabalho para formalizar relações que, na prática, já existiam na informalidade. Isso gerou segurança jurídica para todos os envolvidos, o que já se percebe nesse primeiro ano de vigência da norma”, diz.

Frustrações

Ronaldo Tolentino, do escritório Ferraz dos Passos, lembra que o principal argumento a favor da reforma é que ela geraria dois milhões de "postos de trabalho" em dois anos. Mas, um ano depois, afirma, "pouco mais de 300 mil postos foram criados".

"Isso se deve ao fato de que não é a flexibilização ou a precarização de direitos dos trabalhadores que geram aumento de postos de trabalho", analisa.



Segundo Tolentino, o que gera aumento de postos de trabalho é o crescimento da economia do país, a diminuição da carga tributária em cima das empresas e a desoneração de folha de pagamento.

“Isso faz com que a empresa cresça. Então o que se vê é que a experiência vem demonstrando que a precarização dos direitos dos trabalhadores não tem relação direta com o aumento dos postos de trabalho”, afirma.

Contratos Intermitentes

Em relação ao trabalho intermitente, **Carlos Eduardo Dantas Costa**, sócio do Peixoto & Cury Advogados, afirma que a reforma trabalhista não impulsionou o número de contratos intermitentes nas empresas como temiam empregados. Mas não aumentou o número de ações trabalhistas contra empresas, como recebiam empresários.

“De todos os pontos polêmicos, o contrato de trabalho intermitente era um dos que mais gerava dúvidas. Havia previsões apocalípticas, no sentido de que os contratos de trabalho por prazo indeterminado – que é a regra geral de contratação – deixariam de existir e seriam, em curto prazo, substituídos por contratos intermitentes. A prática, até aqui, se mostrou diversa”, diz.

Na visão do advogado **Patrick Rocha de Carvalho**, o trabalho intermitente foi visto como uma forma de regularizar o “bico” de serviços, principalmente para os segmentos que contratam trabalhadores eventuais.

"A nova modalidade não foi bem adotada, como previsto, pelo mercado. A aplicação a determinados segmentos, a ocorrência de dúvidas sobre pagamentos e recolhimentos previdenciários criaram entraves e desconfiança sobre a nova modalidade", afirma.

Para Rocha, outro caso destacado seria a rescisão sem assistência sindical. De um lado, com a intenção de desburocratizar a rescisão de contrato, criou maior desconfiança pelos empregados.

"Isso porque o empregado não sente segurança em assinar um documento no qual não possui nenhuma assistência jurídica ou contábil (o que tem aumentado a procura de consultas em escritórios trabalhistas e pode, assim, levar a um questionamento judicial – antes essas situações eram resolvidas no sindicato). Por outro lado, alguns sindicatos procuraram estabelecer em suas negociações a obrigatoriedade da homologação sindical, sob pena da incidência de multas. Logo, mesmo a retirada legal da obrigatoriedade, a mudança não afeta as negociações coletivas que mantêm a obrigatoriedade da assistência", explica o especialista.

Redução de Reclamações

Paula Santone Carajescov, sócia na área trabalhista do Rayes & Fagundes Advogados, a Lei nº 13.467/2017 introduziu importantes alterações em vários dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

“Neste primeiro ano, a repercussão primordial que se identificou foi a significativa redução do número de reclamações trabalhistas. Um dos principais motivos que desencadeou a diminuição do número de



ações novas foi a alteração introduzida pela reforma trabalhista que passou a exigir que a parte que perder tenha que arcar, naquilo em que foi derrotada, com os honorários periciais ou de sucumbência, estes últimos devidos ao advogado da parte contrária”, explica.

Segundo a especialista, outro motivo que pode ser atribuído à redução do número das ações novas diz respeito à insegurança jurídica que ainda paira sobre diversos temas polêmicos introduzidos pela reforma. “A ausência de pronunciamento definitivo sobre a boa parte desses temas que estão pendentes de julgamento pelo STF, tais como o trabalho intermitente, a possibilidade de gestantes trabalharem em locais insalubres e os próprios honorários de sucumbência”, explica.

Para **Douglas Pereira de Matos**, do Costa & Koenig Advogados Associados, com a edição do art. 611-A da CLT, dispondo de forma afirmativa que as convenções e acordos tem prevalência sobre a lei, em quinze situações específicas, vislumbra-se um horizonte com maior segurança jurídica.

“Sobre o tempo à disposição do empregador, a disposição taxativa na CLT trazida pela reforma, esclarecendo o que não pode ser computado como jornada, sinaliza positivamente uma segurança sobre o tema. De forma clara, o artigo 4 da CLT indica oito hipóteses que não podem ser consideradas tempo à disposição do empregador, reduzindo-se a margem para litígios”, afirma.