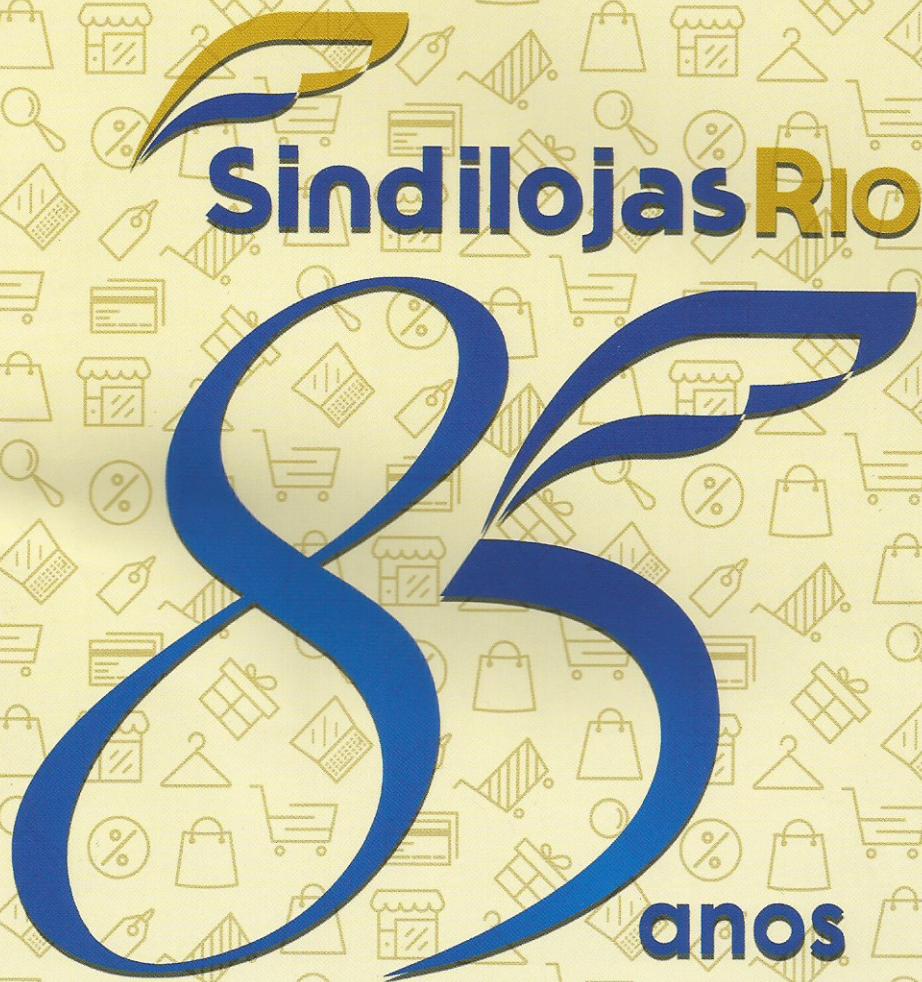


O LOJISTA

ANO 84 - N° 924 - NOV/DEZ 2017
PUBLICAÇÃO DO SINDILOJAS RIO E DO CDL RIO



2018: economia melhora, mas Rio ainda tem longo caminho até voltar a crescer

CDL Rio completa 62 anos
com novas parcerias e serviços



A REFORMA TRABALHISTA DEMANDA CUIDADO

Desde 11 de novembro entrou em vigor a Lei 13.467/2017 com as mudanças da CLT

A motivação dessa reforma, concordemos ou não com ela, é de fácil compreensão. O legislador buscou contingenciar três grandes queixas dos empregadores: o excesso de leis trabalhistas, o rigor na aplicação dessas leis e a circunstância de, alegadamente, exercer o Judiciário Trabalhista atividade legislativa por meio de algumas de suas súmulas e enunciados.

Independentemente do credo político do leitor, salta aos olhos que a situação não está favorável para muitos empregadores. Já o investidor estrangeiro não entende o emaranhado de leis em nosso país, a quantidade de encargos sobre a folha de pagamento e a impossibilidade de negociação direta com o empregado. Diante desse quadro, o legislador introduziu expressivas mudanças nas leis trabalhistas. Ao contrário do que aparenta uma primeira análise, a maior transformação não diz respeito às regras de direito material, mas, sim, é de natureza mais profunda.

A Justiça do Trabalho entende que seu papel constitucional é o de proteger o empregado, visto como mais fraco nas relações de trabalho. O legislador, em contrapartida, acredita que os trabalhadores não mais precisam de uma tutela tão exacerbada. Isso se torna claro ao examinarmos o art. 8º, § 1º,

Para tirar dúvidas dos lojistas sobre a reforma trabalhista, o SindilojasRio tem promovido palestras com especialistas. A última, em 25/10, foi com o advogado Rodrigo Tostes Malta

da CLT. A redação anterior consagrava que o direito comum poderia ser utilizado como fonte subsidiária desde que a regra emprestada não fosse incompatível com os princípios básicos do Direito do Trabalho, que podem ser resumidos em um único mandamento: a proteção ao trabalhador. A nova redação do citado art. 8º retira tal restrição, evidenciando que o legislador, doravante, vê patrões e empregados ocupando posição de igualdade e abandonando o conceito de hipossuficiência.

A forma atualizada do dispositivo sob exame determina, ainda, que deve ser mínima a intervenção nas negociações coletivas e que as orientações jurisprudenciais e súmulas devem se abster de criar direitos ou obrigações que não tenham previsão legal. Objetiva o legislador, portanto, limitar o raio de ação do Judiciário Trabalhista.

A resposta a essa intenção tem sido intensa. Nos meios de comunicação e em variados eventos realizados para tratar da Reforma Trabalhista, diversas autoridades se manifestaram contra a Reforma.

Por outro lado, o Ministro Ives Gandra, presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), manifestou-se favoravelmente à nova legislação, que, em uma visão otimista, acredita irá desafogar o Judiciário Trabalhista.

Alguns pontos da reforma, em outro prisma, devem ser avaliados com cautela pelo empregador, como é o caso do trabalho intermitente, que vem suscitando bastante controvérsia no meio jurídico

Independentemente de tais pontos de vista, já existem iniciativas concretas para fazer frente à Lei 13.467/17, entre elas Ação Civil Pública pela qual visa a Procuradoria Geral da República combater aquilo que entende como tentativa de impedir o acesso do trabalhador à Justiça, mediante a criação de regras mais restritivas para a gratuitade, isenção de custas e pagamento de honorários periciais e de advogado. O fim da contribuição sindical também já está sub judice, por meio de Ação Civil Pública ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF).

Cabe notar que cada magistrado tem o poder de avaliar a constitucionalidade da lei, podendo deixar de aplicá-la no caso concreto, vindo a considerá-la incompatível ou conflitante com a Constituição Federal. Assim, aqueles que se sintam lesados também poderão discutir a validade da nova legislação em ações individuais.

Alguns pontos da reforma, em outro prisma, devem ser avaliados com cautela pelo empregador, como é o caso do trabalho intermitente, que vem suscitando bastante controvérsia no meio jurídico.

Ainda quanto ao tema, a nova legislação contempla diversas modalidades de acertos entre o empregador e o empregado com outorga de quitação parcial ou integral quanto às obrigações trabalhistas, como, por exemplo, cláusula de arbitragem, termo de quitação anual e cláusula de quitação geral em sede de plano de demissão incentivada. Historicamente, porém, o Judiciário Trabalhista não tem admitido que instrumentos particulares possam impedir que o trabalhador recorra à justiça para discutir aquilo em que se sinta prejudicado.

Sendo mantido tal entendimento, as ferramentas acima apontadas não terão a efetividade pretendida pelo legislador e serão, em termos práticos, relegadas a meros recibos de valores que poderão ser abatidos de créditos eventualmente obtidos em processos trabalhistas supervenientes.

O quadro, portanto, é de grande turbulência e o momento não é favorável ao pioneirismo no implemento daquilo que a nova legislação quer permitir.

Cabe reiterar que, no momento, as maiores virtudes do empresário serão a paciência e a serenidade para aguardar que o anunciado conflito entre a intenção do legislador e a rejeição de parte do judiciário se assente e que se torne claro o que terá efetiva aplicação prática nas relações de trabalho e de emprego.

RODRIGO TOSTES MALTA
Graduado em Direito pela PUC-Rio, é sócio administrador do escritório Tostes Malta Advogados Associados e autor de livros sobre o Direito do Trabalho