

Alouche e Liso: Legado dos 5 anos da reforma trabalhista

11/11/2022

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que modernizou importantes aspectos da legislação trabalhista brasileira (editada no governo de Getúlio Vargas, em 1943), completa cinco anos de vigência neste dia 11 de novembro de 2022. Apesar de algumas mudanças ainda não terem entendimento pacificado, nem implicado em cancelamento de súmulas e orientações jurisprudenciais pelo Tribunal Superior do Trabalho, o resultado da modernização produziu e segue produzindo importantes impactos no âmbito do direito trabalhista brasileiro.



De acordo com a comissão formada no TST para avaliar

os impactos da reforma, o ajuizamento de ações trabalhistas diminuiu 43% nos últimos cinco anos, sendo o principal motivo dessa redução os mecanismos inseridos para coibir ações infundadas como, por exemplo, a condenação em honorários de sucumbência — que até então somente eram devidos nos processos em que, além de outros requisitos, a parte estivesse obrigatoriamente assistida pelo sindicato de sua categoria.

No entanto, considerando que Supremo Tribunal Federal entendeu pela inconstitucionalidade das regras de sucumbência, não devendo ser imputado à parte comprovadamente beneficiária da justiça gratuita o pagamento de honorários periciais e sucumbenciais, tende a haver um aumento no ajuizamento de processos trabalhistas, mas provavelmente não tão expressivo como antes da reforma.

Isso porque outro importante aspecto que contribuiu para a diminuição de ações trabalhistas foi a possibilidade de empregado e empregador, cientes de obrigações pendentes, submeterem acordo extrajudicial perante a Justiça do Trabalho para regular o pagamento/cumprimento dessas obrigações. Acordo este que, uma vez homologado, traz a segurança jurídica tão buscada pelas partes.

A rescisão por mútuo acordo, em menores proporções, também pode ser considerada como um aspecto que contribuiu para a diminuição de ações trabalhistas. Afinal, empregado e

empregador insatisfeitos com a manutenção do contrato de trabalho se viram com a possibilidade de rescindir o contrato de forma a satisfazer seus interesses sem o desembolso integral de valores ou renúncia de direitos.

No âmbito da relação entre empregados e empregadores, pode-se dizer que a reforma privilegiou o diálogo e a negociação entre empregados e empregadores, e isso tem sido visto como diferencial quando realmente aplicado. Passou a ser possível negociar, por exemplo, por meio de contrato individual de trabalho, jornadas de trabalho diferenciadas e banco de horas, o que até então somente era possível por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho e que, portanto, demandava tempo e disposição do empregador.

Para aqueles considerados hipersuficientes (ou seja, portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social), a negociação de direitos não contrários às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes passou a ser viabilizada, o que também, a princípio, tem facilitado algumas relações em razão de ser considerada a capacidade negocial do empregado — fator, inclusive, mencionado em decisões judiciais.

Já no âmbito das relações sindicais, foi garantido aos acordos e convenções coletivas prevalência dos seus termos em relação ao texto da lei no que diz respeito a determinados direitos e obrigações, o que foi confirmado pelo STF em decisão proferida em junho deste ano.

Com a referida decisão, inclusive, o enfraquecimento financeiro das entidades sindicais em razão do fim da obrigatoriedade de desconto da contribuição sindical do salário dos empregados tende a melhorar, pois com a ideia de que o negociado prevalece sobre o legislado, as empresas passaram a estreitar ainda mais os laços com os sindicatos, que criaram métodos alternativos para obtenção de receita como, por exemplo, a cobrança de taxa negocial para todas as negociações.

E além de privilegiar o diálogo e as negociações coletivas, a reforma também trouxe mudanças que adequaram a legislação à realidade contemporânea dos trabalhadores e aos novos modelos de trabalho.

Antes da reforma, existia um vácuo legal sobre a contratação de trabalhadores na modalidade de trabalho intermitente, o que impedia a formalização desse tipo de contrato. Desde a regulamentação, inúmeros trabalhadores tiveram suas situações regularizadas, tendo todos os direitos trabalhistas, como FGTS, 13º salário e férias, e acesso à previdência social. No entanto, a constitucionalidade desse regime está sendo questionada no STF, fator que resulta na baixa adesão a esta modalidade de contratação.

O trabalho à distância, até então superficialmente mencionado no artigo 6º da CLT, passou a ser possível e denominado de teletrabalho. E sendo definido como aquele cuja prestação de serviços se dava preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, foi a salvação das empresas durante a pandemia.



Aliás, a estrutura criada pela reforma tanto em relação ao teletrabalho quanto à prevalência do negociado com os sindicatos foi o que facilitou, durante a pandemia, a implementação das MP, garantiu a manutenção de diversos empregos e, ainda, trouxe segurança jurídica para as partes em um dos piores momentos de incerteza.

Mas essa estrutura, que foi forçadamente mais utilizada no período de pandemia, necessitava de aprimoramentos em relação às regras do teletrabalho, o que foi feito pela conversão da Medida Provisória nº 1108/2022 na Lei nº 14.442/2022, que trouxe aspectos importantíssimos de adequação da legislação ao novo modelo de vida.

Outra importante adequação da legislação à realidade dos novos modelos de trabalho diz respeito à terceirização de todo e qualquer tipo de atividade, confirmada pelo Supremo. Por força da Lei nº 13.429/2017 e da reforma, além de pacificada a responsabilidade subsidiária das contratantes (até então imposta por uma súmula), estas assumiram responsabilidade de prover facilidades de ambulatório, transporte, alimentação, treinamento, proteção da saúde e segurança e outras para os empregados das contratadas, além da obediência às demais regras já existentes na CLT.

A conclusão que se chega até aqui, passados os cinco anos de vigência da reforma, é que, apesar dos reparos que foram feitos e das consequências econômicas da pandemia, a reforma impactou positivamente nas relações trabalhistas no Brasil, sendo que o amadurecimento e aprimoramento dessas alterações são fundamentais para proporcionar não só a segurança jurídica tão almejada pelos jurisdicionados, como para gerar novos postos de trabalho e, conseqüentemente, melhora do cenário econômico.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-nov-11/alouchee-liso-legado-anos-reforma-trabalhista/>