Lucio da Costa: Efeitos Jurídicos da Reforma Trabalhista

05/09/2017

Lucio da Costa*

A Lei 13.467/2017, que instituiu a dita *"reforma trabalhista"* foi sancionada pelo Senhor Temer em 13 de julho, publicada no Diário Oficial no dia seguinte e, entrará em vigor em 13 de novembro próximo.

Com a nova legislação entrarão em vigor alterações nas relações individuais e coletivas de trabalho bem como, no processo trabalhista. Nesse artigo são tratadas algumas destas dúvidas e consideradas as soluções adequadas ao Direito vigente.

Contratos de Trabalho Anteriores a Lei 13.467/2017

Com a nova lei inúmeros direitos serão "*flexibilizados*", ou seja, passarão a ser usufruídos ou não em função do resultado de negociações coletivas e individuais entre empregadores e trabalhadores(as) as quais poderão fixar condições distintas daquelas dispostas em lei.

No entanto, a Lei n. 13.467/2017 é omissa em relação aos efeitos dessas alterações sobre as relações jurídicas e as reclamações trabalhistas já existentes. A seguir buscar-se-á enfrentar tal lacuna.

Nos contratos e acordos coletivos de trabalho firmados antes da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 não será possível a realização de uma revisão a menor dos direitos e garantias ali consagrados em face da proteção dada pela Constituição da República ao *"direito adquirido"* e ao "*ato jurídico perfeito*", art. 5°, XXXVI.

Ademais ao analisar a questão dos efeitos da Lei n. 13.467/2017 é relevante registrar que seguem vigentes as disposições da CLT que vedam mudanças unilaterais nos contratos de trabalho bem como, fixam limites a restrição dos direitos trabalhistas.

Assim, a CLT em seu artigo 368, não revogado pela Lei n. 13.467/2017, dispõe que *"nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia"* devendo prevalecer a condição mais benéfica ao trabalhador.

Daí que, atuais contratos de trabalho não poderão ser alterados em assuntos que possam ser pactuados pela Lei n. 13.467/2017 como, por exemplo, parcelamento das férias, organização da jornada de trabalho, banco de horas, intervalo para almoço, plano de cargos e salários, teletrabalho, troca de dia de feriado e remuneração por produtividade.

Nestes termos, ainda que a *reforma trabalhista* tenha passado a admitir que o trabalho em regime de tempo parcial seja de até 30 horas semanais, enquanto que no texto anterior o limite máximo era de 25 horas semanais, se o trabalhador (a) já possuía um contrato de trabalho em regime de tempo parcial antes da reforma, prevendo a jornada de 25 horas, só poderá passar para 30 horas se houver o comum acordo neste sentido entre o trabalhador e o empregador.

Igualmente, embora seja possível nos contratos de trabalho atualmente em vigência o parcelamento de férias em até 03 períodos é indispensável a anuência do empregado para que ocorra o parcelamento. Do contrário,

se unilateral a mudança, poderá o trabalhador pleitear em juízo a reparação do dano sofrido com a restrição a seu direito.

Da mesma forma, os atuais contratos também não poderão ser afetados pela nova regra que prevê "*acordo amigável"* para o rompimento da relação de emprego. Nessa nova modalidade criada pela reforma, empresa e trabalhador poderão negociar a rescisão do contrato que dará direito ao trabalhador à metade do aviso prévio e ao saque de 80% da conta do FGTS sem direito ao seguro- desemprego.

No terreno do Direito Coletivo do Trabalho há acordos coletivos de trabalho que, por exemplo, prevêem o pagamento de horas extras de deslocamento, cuja vigência se encerrará após novembro de 2017. Os beneficiários(as) desses acordos terão direito a receber o pagamento das referidas horas extras até encerramento da vigência da norma, porque referidos acordos coletivos de trabalho são atos jurídicos perfeitos.

No entanto, é de assinalar que, nem tudo representa direito adquirido dos trabalhadores (as), pois algumas regras da reforma trabalhista poderão afetar os atuais contratos de trabalho como, por exemplo, nas situações em que o trabalhador (a) possui apenas expectativa de direito ou aos direitos trabalhistas de trato sucessivo, cujos requisitos de elegibilidade se renovam de tempos em tempos.

Assim, há normas previstas na nova lei que passarão a ter vigência de forma imediata, independentemente da vontade do trabalhador como, por exemplo, o a dispensa do trabalhador não necessitar mais ser homologada pelo sindicato dos empregados ou pelo Ministério do Trabalho e, o fim do imposto sindical.

Demissão e Recontratação de Trabalhadores e Trabalhadoras

A empresa não poderá demitir os funcionários e recontratá-los para forçar a migração das regras atuais para as que ainda vão entrar em vigor, pois segundo se entende em demonstrado que a demissão foi realizada para beneficiar a empresa e retirar os direitos atuais dos trabalhadores (as) será possível recorrer à Justiça do Trabalho e pedir indenização por danos materiais e morais.

Contratos de Trabalho na Vigência da Lei n. 13.467/2017: *"muita água vai passar embaixo da ponte".*

Inicialmente, é importante salientar que tanto, não foram revogadas as disposições da Constituição Federal que consagram direitos trabalhistas quanto, a Lei 13.467/2017 não jogou por terra a CLT e suas disposições. Daí que, a Lei 13.467/2017 deva ser interpretada conforme a Constituição da Republica e, igualmente hão de serem consideradas as disposições da CLT.

Nesse sentido, recentemente a Procuradoria Geral da República ajuizou ação em que pede a anulação de trechos da nova lei, como por exemplo, a determinação que o trabalhador (a), caso derrotado (a), tenha que arcar com as custas do processo. Conforme, o procurador Janot *"a legislação avançou sobre garantias processuais e viola direito fundamental dos trabalhadores pobres à gratuidade judiciária, como pressuposto de acesso à jurisdição trabalhista"*.

Ademais, é de assinalar que, a Lei n. 13.467/2017 igualmente não *"jogou uma pá de cal"* nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, firmadas pelo Brasil, seguem tendo força de lei.

Desta forma, por exemplo, seguirão vigentes e deverão ser consideradas como balizas ao processo de negociação do contrato coletivo de trabalho as Convenções nº 98, 151 e 154 da OIT, que estabelecem que a negociação coletiva tenha como objetivo obter condições mais favoráveis para o trabalhador.

Assim, ainda que a Lei n. 13. 467/2017 tenha fixado a primazia do "*negociado sobre o legislado"* o pactuado nas negociações entre empregadores e trabalhadores (as) há de se conformar ao disposto na Constituição Federal, às Convenções da OIT as quais a República é signatária bem como, na CLT.

Assim, como se vê a entrada em vigor Lei n. 13.467/2017 longe de inaugurar um período de calmaria quanto ao exercício e gozo de direitos irá, ao contrário, criar um cenário de intensas controvérsias quanto ao alcance e formas de aplicação das novas disposições legais.

Desta forma, é possível afirmar que *"muita água irá passar debaixo da ponte"* até que todas as dúvidas suscitadas pela entrada em vigor das mudanças decorrentes da Lei 13.467/2017 sejam pacificadas pelos tribunais.

Duas Observações Sobre o Processo Trabalhista

Em relação ao processo trabalhista, ademais da noticia referida acima do ajuizamento de ação para declarar a inconstitucionalidade daqueles aspectos da Lei n. 13.467/2017 que criam obstáculos ao acesso dos trabalhadores (as) a Justiça do Trabalho é, relevante trazer a reflexão a questão dos prazos e honorários sucumbenciais. Vejamos:

Os prazos que estiverem em curso quando a reforma entrar em vigor deverão ser cumpridos de acordo com as regras processuais anteriores, pois representarão ato jurídico perfeito.

Não serão devidos honorários sucumbenciais em reclamações trabalhistas ajuizadas antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, pois sendo a sucumbência objeto da ação, deverá ser levada em consideração a data da propositura da reclamação trabalhista, e não a data da sentença que julgou o litígio.

** Lúcio da Costa advogado, gaúcho, membro da Coordenação Nacional da Democracia Socialista.*

Compartilhe nas redes: