



Breves linhas sobre a reforma trabalhista

O que sobrar  da estrutura legada pela era Vargas, que resiste no artigo 8.º da Carta?

**Almir Pazzianotto Pinto, O Estado de S. Paulo - Advogado, foi ministro do Trabalho e presidente do Tribunal Superior do Trabalho*



“Ninguém põe vinho novo em odres velhos”

Mateus 16:17

A reforma da Consolida o das Leis do Trabalho (CLT) d  os primeiros passos com as Leis 13.429 e 13.467, ambas deste ano. A primeira confere legitimidade   terceiriza o. A segunda passará a vigorar

em 120 dias. Trata-se de norma legal ambiciosa, complexa, destinada a modernizar a CLT. Somente, porém, após a incorpora o gráfica   Consolida o conheceremos os resultados do casamento da nova com a velha lei, obra jurídica erguida sobre os princípios do contrato realidade, da hipossuficiência do trabalhador, da presença tutelar do Estado.

Dar-se- o bem ou explodir o conflitos conjugais?

Ministros, desembargadores, juízes, procuradores, advogados, sindicalistas, gestores de recursos humanos deverão debruçar-se sobre o pol mico diploma legal para conhecê-lo nas entrelinhas. Multiplicar-se- o artigos, seminários, palestras, debates com a missão de decifrar um texto repleto de interroga es e carente de simplicidade.

Sete eixos orientam a Lei 13.467: 1) Deter os excessos do Poder Judiciário trabalhista; 2) reduzir o brutal volume de a es; 3) recuperar, para o cidadão empregado, a plena capacidade de exercer

direitos e assumir responsabilidades; 4) valorizar as negociações coletivas e protegê-las contra ataques do Ministério Público do Trabalho; 5) incentivar o diálogo entre patrões e empregados; 6) democratizar a estrutura sindical; e 7) acelerar o processo do trabalho.

Para conter a impetuosidade do Judiciário trabalhista a lei ordena que "súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei". O que temos aqui é a ênfase do óbvio, pois o artigo 5.º, II, da Constituição federal já prescreve: "Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei". A jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho (TST) convertera-se em ameaça a empregadores, incapazes de se defender de enunciados conflitantes com normas legais ou editados sem julgados precedentes.

Para reduzir o número de reclamações individuais a lei altera as normas da CLT que regem o pagamento de custas e institui a regra da sucumbência. Com idêntico objetivo havia sido aprovada a Lei n.º 10.537/2002. Aditem as justificativas do projeto que "um dos problemas relacionados ao excesso de demandas na Justiça do Trabalho é a falta de onerosidade para se ingressar com uma ação, com a ausência de sucumbência e o grande número de pedidos de justiça gratuita. Essa litigância sem riscos acaba por estimular o ajuizamento da ação trabalhista". Reconhece, todavia, estar no artigo 5.º, LXXIV, da Constituição federal a raiz do problema, porque assegura o benefício da justiça integral e gratuita "aos que comprovarem insuficiência de recursos".

As observações são reais. Pergunta-se, no entanto, se a nova legislação terá sucesso em seara onde fracassou a anterior. Ao desempregado não faltarão razões para dizer que lhe falta dinheiro. O mesmo ocorrerá com o pai de família cujo salário gira em torno de 2 ou 3 mil reais. Melhor teria sido texto curto e direto para cobrança de custas e honorários. Como sempre, diante de pedido de justiça gratuita o juiz decidirá.

A nova lei autoriza o trabalhador a negociar com o empregador, sem intermediário sindical, o banco de horas. A ele caberá, também, decidir se aceita a jornada de 12 horas por 36 de descanso e ajustar, se for o caso, prestação de serviços em regime de teletrabalho. Merece destaque a supressão da assistência e homologação na extinção do contrato. Se houver dispensa coletiva, a recente legislação deixa expressa a desnecessidade de concordância do sindicato. São providências simples que visam a afastar do trabalhador a imagem do hipossuficiente incapaz.

O reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos integra o rol de garantias fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais. É o que prescreve o artigo 7.º, XXVI, da Constituição. Equivocasse o legislador ao distinguir o que pode do que não pode ser coletivamente negociado. A norma constitucional é autoaplicável. Independe de regulamento. Por outro lado, a Convenção n.º 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada e incorporada à legislação trabalhista pelo presidente Itamar Franco em 1994, afirma aos sindicatos o direito de decidir e negociar a pauta de reivindicações em liberdade, sem indesejável interferência do governo,

Incorre a lei, mais uma vez, em erro ao disciplinar a representação dos empregados nas empresas. O artigo 11 da Constituição abre espaço ao diálogo. Permite, nos estabelecimentos com mais de 200 empregados, "a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o

entendimento direto com os empregadores”. A matéria pertence à esfera das negociações. Nesse aspecto o texto contradiz o relatório que alerta sobre “a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real” e denuncia “o excesso de normas trabalhistas rígidas”.

No que toca ao pagamento da contribuição sindical, o assunto pertence às dúvidas sobre o futuro de decadente sindicalismo. Indaga-se o que sobrar, nos próximos anos, da estrutura legada pela era Vargas, resistente no artigo 8.º da Constituição. Sobreviverão as categorias econômicas e profissionais estanques, o monopólio de representação na base territorial, o registro no Ministério do Trabalho e Emprego, ou os sindicatos serão incluídos no Código Civil entre as pessoas jurídicas de direito privado? São perguntas que o legislador deixa no ar.

Atenciosamente,

Humberto Marques Tibúrcio

SindLab

Presidente

Eu fiz minha parte! ®