

VERITAE

TRABALHO PREVIDÊNCIA SOCIAL SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

O PRELÚDIO DE UMA REFORMA TRABALHISTA

Alguns se referem à prevalência do negociado sobre o legislado. Francamente, não gosto da expressão. Penso que nada pode se sobrepor à lei. O que os países avançados fazem nesse campo é tornar o negociado tão forte quanto a lei. Ou seja, as regras estabelecidas pelas partes têm de ser obedecidas como se obedecem às leis.

Por. Prof. José Pastore

Toda vez que assume um novo ministro da Fazenda, ele acena com reformas, inclusive a previdenciária e a trabalhista. Não foi diferente com Nelson Barbosa. Os jornais estamparam a sua vontade de instituir a idade mínima de 65 anos para a aposentadoria e fortalecer o papel da negociação coletiva, dando às empresas e aos sindicatos laborais a liberdade para estabelecer regras diferentes da lei.

Se aprovadas, essas duas medidas dariam muito fôlego à economia do País. A primeira (idade mínima) teria efeitos futuros. Porém os agentes econômicos sentiriam maior segurança ao saber que dentro de 5 ou 10 anos as contas da Previdência Social começariam a se equilibrar, evitando, assim, os grandes aportes de recursos que o Tesouro Nacional vem sendo forçado a liberar para pagar os compromissos com os aposentados e pensionistas dos setores público e privado.

A segunda medida (fortalecimento da negociação) tem um efeito imediato, pois empregados e empregadores, por meio de seus sindicatos, buscariam contornar os danos da atual recessão, oferecendo soluções criativas para o emprego e a remuneração dos trabalhadores e desenhando formas de elevar a produtividade.

O tema vem sendo discutido há vários anos. Alguns se referem à prevalência do negociado sobre o legislado. Francamente, não gosto da expressão. Penso que nada pode se sobrepor à lei. O que os países avançados fazem nesse campo é tornar o negociado tão forte quanto a lei. Ou seja, as regras estabelecidas pelas partes têm de ser obedecidas como se obedecem às leis. Mas, quando há desvios, as desavenças são dirimidas pelos mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem – e não na Justiça do Trabalho, que, como se sabe, é especializada em fazer o cumprimento de leis aprovadas pelo Poder Legislativo. No caso em tela, as regras não decorrem de leis.

Com isso, o Brasil daria dois passos importantes no campo trabalhista. Instituiria um sistema responsável de negociação coletiva e usaria mecanismos mais expeditos e menos traumáticos de resolução de conflitos.

É interessante notar que as duas medidas estiveram muito próximas de serem aprovadas. A Comissão Especial, ao tratar da MP 680, que criou o Programa de Proteção ao Emprego, aprovou em outubro de 2014 o que o ministro Nelson Barbosa está querendo fazer agora, ou seja, a equivalência do negociado ao legislado.

No mesmo ano, o Congresso Nacional aprovou o uso da arbitragem trabalhista no Brasil, ampliando, assim, o âmbito daquele instituto que vigora desde 1996, quando foi sancionada a Lei 9.307.

Nos dois casos, “a bola bateu na trave”. Isso porque o relatório da Comissão Especial da MP 680 não foi aprovado pelo plenário da Câmara dos Deputados. Uma pena. Mais triste foi receber o veto do presidente em exercício, Michel Temer, ao projeto de lei da arbitragem trabalhista aprovado depois de prolongadas e cuidadosas discussões no Congresso Nacional.

Os dois assuntos merecem ser retomados e com urgência. Para os que atacam a valorização do negociado sob o argumento de que muitos sindicatos laborais ainda são fracos e podem ser cooptados a aprovar o que é prejudicial aos trabalhadores, é bom lembrar que a medida aprovada pela Comissão Especial tinha caráter voluntário e mantinha imutáveis os princípios da Constituição federal e as normas de segurança do trabalho. Havendo discordância, bastaria ao empregado dizer ao seu sindicato que preferia continuar com as regras da lei, e não dos contratos coletivos. Nada seria imposto.

No caso da arbitragem trabalhista, o Congresso foi igualmente sábio ao dar a esse mecanismo um caráter voluntário e restringindo a sua utilização apenas para dirimir questões de ocupantes de cargos altos da estrutura das empresas (gerentes, diretores, conselheiros, etc.).

Ou seja, é possível avançar com segurança nas áreas previdenciária e trabalhista.

**José Pastore é professor da Universidade de São Paulo, Presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da Fecomercio-SP e membro da Academia Paulista de Letras.*

Artigo publicado no Jornal Estado de S.Paulo, em 12.01.2016.

Texto divulgado por VERITAE, em Edição DESTAQUES 2016 e publicado no site www.veritae.com.br, Seção ARTIGOS.

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.

VERITAE

Edições Trabalhistas, Previdenciárias e de Segurança e Saúde no Trabalho

ISSN 1981-7584

veritae@veritae.com.br

www.veritae.com.br

Estamos no Twitter! Follow us: www.twitter.com/VERITAE_NEWS

Visite-nos também no [Facebook!](http://www.facebook.com/VERITAE_NEWS)