

REFORMA TRABALHISTA - DESAFIOS PARA O EMPREGADOR E EMPREGADO

O governo Michel Temer editou a Medida Provisória 808, publicada no diário oficial da união do dia 14/11/2017 que altera a Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) que entrou em vigor no dia 11/11/2017.



Segundo parlamentares, a publicação da MP 808 às vésperas de um feriado indica claro objetivo de o governo dificultar a apresentação de emendas ao texto. O prazo para apresentação de emendas terminou na data de ontem dia 20/11.

Vale dizer que o texto dessa MP será analisado primeiramente em uma comissão mista, formada por deputados e senadores. Depois, passará por votações nos plenários da Câmara e Senado. Parlamentares esperam que os debates em torno da matéria se deem até 2018, o que permitirá maior pressão sobre os parlamentares e uma possível reversão dos possíveis danos causados aos trabalhadores.

Não podemos esquecer que 2018 é um ano eleitoral ficando tudo mais sensível.

Enquanto essas mudanças no Congresso não acontecem, a MP 808 está em vigor.

Temos pela frente os desafios da Lei 13.467 e da MP 808. O Judiciário se opondo quanto à aplicação da lei. E, por outro lado, temos uma reforma que é um instrumento de flexibilização que, respeitou todos os direitos dos trabalhadores.

Chamamos a atenção do empresário para a necessidade aplicar a legislação com equilíbrio e coerência, para que não se abra margem a possíveis questionamentos judiciais de acordos e negociações. Não é só o empregador que tem que ganhar, o empregado também tem que ganhar.

Cabe a nós empregadores dar força para que os magistrados apresentem as negociações e os acordos como precarização. Para tanto, precisamos que a

negociação coletiva seja feita por meio da razoabilidade e os trabalhadores devem ser vistos como parceiros.

Tanto o Sindicato dos Trabalhadores como o Sindicato Patronal, devem ser os defensores da negociação coletiva na Justiça do Trabalho. Mas, precisamos observar sempre, as questões formais que envolvem o procedimento de negociação e o registro do que foi negociado pelos legítimos representantes sindicais.

Segundo a nova lei, o judiciário deverá julgar atendendo às formalidades pois, esse é o único espaço que os juízes têm para anular uma convenção coletiva de trabalho.

Os departamentos de recursos humanos terão um papel fundamental na implementação das mudanças dentro das empresas, divulgando as novas regras e esclarecendo ao trabalhador os direitos que foram mantidos e o espaço aberto para negociações que interessem às duas partes. O setor jurídico também terá destaque porque, embora o RH seja o responsável pela condução das negociações, será o advogado trabalhista ou sindical que vai formalizar o acordo. “A capacidade negocial das relações do trabalho é uma habilidade que precisará de investimento por parte do empregador, que deve treinar os departamentos de recursos humanos e também seus advogados. O acordo coletivo será maior que as convenções coletivas e, portanto, é mais que necessário saber negociar”, avaliou Duque.

“A negociação coletiva é reconhecida e validada na Constituição Federal, agora temos também o reconhecimento de uma lei ordinária, além de acordos e convenções coletivas, e esses são ganhos que devemos utilizar em benefício das empresas e do País.

É preciso intensificar o diálogo diante desse novo desafio, tanto para empregadores como para os empregados, para que possamos alcançar os avanços dessa nova realidade com a Reforma Trabalhista.

Maristela N. G. Moreira – Assessora Jurídica/Parlamentar

SINDICOMIS/ACTC