Valor ECONÔMICO

Imprimir ()

17/11/2017 - 05:00

Mudanças na CLT valem para contratos vigentes

Por **Adriana Aguiar**

Flavio Pires: toda alteração prejudicial ao trabalhador pode ser contestada

A Medida Provisória (MP) nº 808, que regulamentou a lei da reforma trabalhista (Lei nº 13.467) deixou mais claro que as alterações promovidas com a norma valem para todos os contratos vigentes. Apesar da redação, os advogados trabalhistas acreditam que até mesmo esse ponto ainda poderá ser questionado na Justiça do Trabalho.

Os contratos de trabalho no Brasil são, em geral, bastante simplificados, com dados como o salário estipulado, jornada de trabalho e outras condições. Com isso, as alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) podem ser aplicadas aos contratos já vigentes, segundo os advogados trabalhistas.

Nos casos excepcionais em que há contratos específicos, a empresa pode fazer aditivos para promover as alterações necessárias, de acordo o advogado Flavio Pires, do Siqueira Castro Advogados. Mas em geral vale o que está na nova lei. Contudo, o momento é de insegurança, segundo Pires, e toda alteração que for prejudicial ao trabalhador pode estar passível de contestação na Justiça do Trabalho ou de reclamação no Ministério do Trabalho.

"O que se tem no momento e durante um bom período é uma certa insegurança jurídica. Tudo pode ser contestado judicialmente. Alguns magistrados já se manifestaram contra a reforma e ainda deve demorar um tempo para que esses temas sejam consolidados", diz Pires. "Temos recomendado cautela aos nossos clientes ao promover alterações da reforma que podem trazer prejuízos ao trabalhador."

Para a professora de direito do trabalho e advogada Juliana Bracks, do Bracks Advogados Associados, mudanças na lei vigente devem ser aplicadas de imediato aos contratos de trabalho. Para ela, esses contratos tratam de uma relação continuada, "que jamais pode ser considerada como ato jurídico perfeito e acabado". Na sua opinião, "não existe direito adquirido frente à nova legislação que se impõe".

Porém, esse ponto ainda pode ser contestado e grande parte dos professores e magistrados entende que os empregados teriam direito a ter seus contratos regidos pelas regras vigentes no momento da admissão, segundo Juliana. Esses juízes entendem que só seria possível aplicar da lei nova o que for mais benéfico para o trabalhador. Diante disso, ainda deve haver muito conflito, segundo a advogada.

José Eymard Loguercio, advogado trabalhista, sócio de LBS Advogados, e assessor jurídico da CUT Nacional, afirma que essa discussão não se resolve acrescentando na lei que as previsões se aplicam aos contratos em vigor. De forma geral, segundo seu entendimento, é óbvio que se aplicam aos contratos em vigor. Porém, isso tem que ser compatibilizado com o que diz a Constituição e outras leis sobre direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada. Para ele, vai depender do que está estabelecido no contrato e o que vai ser alterado.

"Um contrato por tempo indeterminado, por exemplo, não pode passar a ser um contrato por tempo determinado ou de trabalho intermitente. Mas no caso de compensação de horas, por outro lado, não vejo como não aplicar. Só se aplica ao contrato vigente as relações contratuais possíveis", diz Loguercio. O que for prejudicial ao trabalhador e contraditório com o contrato de trabalho pode ser contestado, segundo o advogado.