

## PERSPECTIVAS PARA O DIREITO DO TRABALHO

---

Artigo publicado no site Migalhas edição nº 3.983 de 07 de novembro de 2016

---

**Por: Reynaldo Vallú**  
[reynaldo.vallu@cnflaw.com](mailto:reynaldo.vallu@cnflaw.com)

No atual cenário de crise econômica e significativa perda de produtividade da nossa indústria, o Direito do Trabalho tem recebido críticas como a ciência jurídica que menos evoluiu nas últimas décadas. Seja por não ter ocorrido reforma significativa da Consolidação das Leis do Trabalho ou evolução significativa na jurisprudência, é a área do nosso ordenamento que se mostrou mais estável nas últimas décadas. Desde a ruptura do apoio parlamentar ao governo Dilma, e mais recentemente com o governo de Michel Temer, passou a ganhar cada vez mais força o discurso de que as leis trabalhistas devem ser rediscutidas. Orientações político-partidárias a parte, trata-se de uma discussão oportuna.

De fato, quando comparado às demais áreas, o Direito do Trabalho destoa no que diz respeito à evolução do seu arcabouço. Vivenciamos nas últimas três décadas a reforma total de algumas áreas do Direito, bem como a criação de outras, sem contrapartida na seara trabalhista. Basta listar as mais impactantes leis promulgadas nos últimos 30 anos: (1) Código de Defesa do Consumidor, em 1990; (2) Lei de Licitações, em 1993; (3) Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, em 1995; (4) Lei da Arbitragem, em 1996; (5) Novo Código Civil, em 2002; (6) Nova Lei de Falências, em 2005; (7) Lei do Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência – CADE, em 2011; (8) Novo Código Florestal, em 2012; (9) Marco Civil da Internet, em 2014; e (10) Novo Código de Processo Civil, em 2015.

Em contraponto, os avanços mais significativos na esfera trabalhista, nesse mesmo intervalo, decorrem da promulgação da Constituição Federal de 1988, com a fixação dos princípios aplicáveis aos trabalhadores e a independência institucional do Ministério Público do Trabalho. Também cabe menção à Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999, pela qual foi extinta a famigerada figura dos juízes classistas. Mais recentemente, despontou a bem sucedida implantação do Processo Judicial eletrônico (PJe), a partir de março de 2010. Ou seja, muito pouco, tendo em vista tratar-se de uma das mais importantes áreas do direito, seja do ponto de vista humanitário-alimentar, seja pela importância econômica.

Não obstante esse contexto, não é o caso de se adotar, de forma alguma, uma retórica reformista, sob pena de se repetir o desgastante processo da pretendida reforma tributária, que não sai do papel. Cabe inquirir, a princípio, se o Direito do Trabalho está ou não em descompasso com o ordenamento (e o breve cotejo acima mostra que sim, certamente está) e se é conveniente perpetuar ou não o modelo atual diante da ordem econômica vigente, inclusive no que concerne à macroeconomia global.

Nessa análise, podemos apontar o que pode ser mantido, como o eficiente princípio da oralidade, por exemplo, e o que deve ser expurgado, como os abusos que temos verificado na prática forense, a exemplo dos pleitos infundados de reclamantes ou os expedientes protelatórios por parte das reclamadas. Certos aspectos que ainda vivenciamos são simplesmente inviáveis de ser mantidos, principalmente do ponto de vista econômico.

Convenhamos, será que faz sentido o esforço hercúleo que o empregador precisa realizar carreando provas irrefutáveis, fartas em volume e diversidade, para que somente assim a demissão por justa causa não seja revertida em juízo? Quantos são os casos em que o reclamante comete faltas graves tais como furtos, alcoolismo ou assédio de colegas, e consegue, mesmo assim, a procedência do pleito em juízo para o fim de ser reintegrado, servindo, inclusive, no retorno ao posto de trabalho, como péssimo exemplo e desmotivação para os funcionários que executam, de fato, um trabalho exemplar?

Nesse sentido, cabe questionar se não tem existido benevolência excessiva por parte da magistratura em proveito do reclamante, com a aceitação, por exemplo, das extensas e muitas vezes confusas petições iniciais, formuladas com caráter "multiuso" sob o prisma do "se colar, colou", que somente acarretam custos adicionais para a manutenção do Judiciário. Há muitas situações que merecem reprimenda do juiz. A problemática consiste em ainda serem raros os casos em que o reclamante é condenado por litigância de má-fé, como exemplarmente ocorreu no Processo PJe 0000101-07.2013.5.23.0005.

Por parte dos advogados, seria notável o desenvolvimento de novas teses a partir do Novo Código de Processo Civil, aplicáveis subsidiária e supletivamente, em caso de omissão e desde que haja compatibilidade, nos termos dos artigos 769 e 889 da CLT. O TST, aliás, já deu o pontapé nesse sentido, com a Instrução Normativa 39/2016, que lista algumas normas do novo código aplicáveis e inaplicáveis, bem como as parcialmente aplicáveis. Cumpre destacar os seguintes dispositivos que merecem ser explorados: (1) artigo 292, § 3º (correção de ofício do valor da causa); (2) artigo 373, §§ 1º e 2º (distribuição dinâmica do ônus da prova); (3) artigo 485, § 7º (juízo de retratação no recurso ordinário); e (4) artigos 966 a 975 (ação rescisória).

Como conclusão, é factível que sejam estudadas mudanças pontuais, tanto na esfera legislativa como na jurisdicional, que tornem a Justiça do Trabalho mais eficiente, em proveito, inclusive, do próprio trabalhador. Na contemporânea economia globalizada, de pouco adianta um sistema excessivamente protecionista que se mostre inviável economicamente, com a migração dos postos de trabalho para funcionários de países vizinhos ou até mesmo de outra parte do globo. Tratemos de reunir esforços, então, para que a CLT possa chegar aos 80 anos como bom exemplo de longevidade, não como um modelo ultrapassado como é vista hoje.

---

O presente artigo foi escrito e divulgado com finalidade meramente didática e informativa, e, portanto, não configura uma orientação jurídica ou consultoria em nenhuma hipótese. Para obter uma orientação específica sobre o tema aqui tratado, consulte um advogado.

[www.cnflaw.com](http://www.cnflaw.com)