Valor ECONÔMICO

Imprimir ()

10/10/2017 - 05:00

Cargos estratégicos na reforma trabalhista

Por **Luiz Fernando Alouche e Rodrigo R. Senese**

A chamada reforma trabalhista, que entrará em vigor em breve, impactará nas relações empregador/empregado, ensejando diversas mudanças e criando uma nova realidade na rotina das empresas com uma maior mobilidade nas condições de trabalho.

Representará a valorização das relações individuais de trabalho, com novos contornos para os empregadores exercerem seu poder diretivo sem afrontar direitos assegurados pela Constituição Federal. Proporcionará em muitos casos adequar, por meio de negociações, diversos pontos vivenciados pelos empregados à realidade específica da empresa.

Neste cenário de reconfiguração e atualização entre os principais atores da relação de trabalho, a nova regulamentação trouxe algumas regras específicas para aqueles empregados que possuem diploma em nível superior e salário igual ou maior a duas vezes o limite máximo dos benefícios pagos pela Previdência (R$ 11.063,00).

Merece reflexão o critério salarial e a formação superior indicados na nova lei para diferenciar a capacidade do empregado e seu poder negocial

Tais empregados, em menor número, normalmente ocupam cargos de maior responsabilidade e/ou estratégicos, sendo que, por vezes, são responsáveis por alinhar o futuro da empresa. Diante da nova legislação, está previsto para esse grupo a possibilidade de negociação direta com seu empregador, sem interferência ou necessidade de validação sindical de diversos temas de maneira individual, tais como: jornada de trabalho, banco de horas, teletrabalho, cláusula arbitral e remuneração por produtividade.

Como um exemplo prático, isso implica dizer que um alto empregado e seu empregador poderão negociar individualmente os termos e condições de um plano de comissões, e periódicas revisões, sem necessidade de intervenção por parte do sindicato dos trabalhadores

A relação empregatícia atinge, assim, outro patamar de confiança e maturidade, no qual empregados instruídos e com maiores salários terão oportunidade e condições previstas em lei para decidirem e negociarem com os seus respectivos empregadores diversos itens de sua rotina de trabalho.

A valorização no tratamento daqueles empregados com maior preparo e remuneração (considerando média remuneratória dos empregados no Brasil) é evolução marcante trazida pela nova legislação, justamente para buscar maior igualdade, ajustando interesses muitas vezes desses trabalhadores que, em tese, possuem uma maior responsabilidade e liberdade de atuação com as práticas do dia a dia das empresas.

Um ponto que merece reflexão é o critério salarial e a formação superior indicados na nova legislação para diferenciar a capacidade do empregado e seu poder negocial. Isso porque o valor de remuneração estabelecido pela lei como diferenciador para autorizar a negociação diretamente entre o empregado e empregador, nem sempre pode refletir uma liberdade de negociação.

Basta analisar os mercados nas regiões mais desenvolvidas no país. Em São Paulo e Rio de Janeiro, não é raro encontrar empregados com formação superior e salários maiores que o limite indicado pela lei, mas que nem sempre possuem reais condições de negociar vantagens e regras, fato que poderia gerar desigualdade na negociação.

No entanto, ao nosso ver, a intenção do legislador ao trazer a possibilidade de negociação de diversos pontos aos empregados que possuem condições diferenciadas dentro da empresa deverá ser prestigiada pela Justiça e considerada de forma ampla.

Trata-se de condição inovadora que trará uma maior liberdade para que as partes negociem diversos pontos da relação empregatícia, adequando as características e situações da realidade vivenciada na empresa, e diferenciando empregados com melhores condições daqueles hipossuficientes, os quais, ao nosso ver, continuam a ser amplamente protegidos pelas regras trabalhistas definidas pela Lei.

Completamente injusto, sob a nossa ótica, é a situação atual que dispensa o mesmo tratamento legal aos empregados sem levar em consideração as peculiaridades de um empregado "chão de fábrica", daqueles que estão no topo da hierarquia. Os que vivenciam a realidade da Justiça do Trabalho cotidianamente muitas vezes se deparam com situações em que a aplicação da legislação sem observar a posição e liberdade dos empregados na corporação pode gerar distorções que nem sempre retratam a realidade vivenciada no dia a dia, expondo as empresas a um enorme passivo.

É de se imaginar que diretores, gerentes e empregados com maior preparo tenham autonomia e segurança para negociar algumas condições, sem que isso impacte negativamente em seu contrato de trabalho e projeção de sua carreira. Tratam-se, em muitos casos, de negociações de interesses dos empregados a particularidades da função, os quais nem sempre poderiam ser negociados diante da antiga legislação.

Não obstante as mudanças, é certo que mesmo com a previsão legal da negociação, vão existir casos na Justiça do Trabalho alegando algum tipo de desvio na celebração dos pactos negociados diretamente entre empresas e empregados. Nessa oportunidade veremos se o Poder Judiciário privilegiará as inovadoras disposições da nova legislação ou se medirá, como ocorre atualmente, com a mesma regra e a letra fria da lei, as condições de todos os empregados independente de seu preparo, remuneração e próprio interesse.

Luiz Fernando Alouche e Rodrigo Rosalem Senese são, respectivamente, sócio e advogado da área trabalhista do IWRCF

Este artigo reflete as opiniões do autor, e não do jornal Valor Econômico. O jornal não se responsabiliza e nem pode ser responsabilizado pelas informações acima ou por prejuízos de qualquer natureza em decorrência do uso dessas informações