

## **Não! Não basta cumprir a lei trabalhista para ter segurança jurídica**

---

Alguns argumentam que bastaria que os empregadores cumprissem as leis trabalhistas para que não tivessem mais problemas com a justiça. Não! Esta premissa não funciona no Brasil. Aqui a insegurança jurídica trabalhista é muito maior do que esta conclusão simplista. Simplista, mas que deveria ser a naturalmente esperada. E parte da insegurança vem justamente de quem deveria conferir segurança.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio do que se chama “interpretação principiológica”, não raro muda o sentido de uma lei, fazendo com que o que a lei desejou originalmente comunicar não é mais o que ela quer dizer.

Sim! Por incrível que possa parecer, enfrentamos esta anomalia jurídica. Exemplo: Como é que agora, em 2023, depois de 6 anos de vigência da Lei 13.467/17, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho pode dizer (isso vai acontecer ainda) que as regras da Reforma Trabalhista poderiam valer para todos os contratos de trabalho ou apenas para os contratos de trabalho firmados após 2017? Imaginem o caos para as empresas, que terão em seus quadros empregados com regras e direitos anteriores à Reforma e empregados com regras e direitos posteriores à Reforma? Como o RH poderá gerenciar esta situação? Estava este entendimento escrito na Lei da Reforma Trabalhista? Não! Mas este pode ser entendimento que o TST tem da lei.

Como se pode compreender, ainda que a lei diga que os intervalos de 15 minutos entre aulas dos professores não são remunerados, o Tribunal Superior do Trabalho, diferentemente da lei, entende que estes intervalos devem ser remunerados porque os professores estariam à disposição do empregador? Isto está na lei? Não, mas está no entendimento que tem o TST sobre a lei.

Um último exemplo: a lei nunca exigiu que as empresas devessem obrigatória e previamente negociar com os sindicatos laborais a demissão em massa, mas o Tribunal Superior do Trabalho, sim. Por meio de uma interpretação principiológica da lei, sempre entendeu que as empresas deveriam negociar previamente as demissões em massa com os sindicatos laborais. Estava isso escrito na lei? Não! Mas este era e é o entendimento do TST sobre a lei.

Não vamos nos alongar nos exemplos, senão não daria para falar o que interessa: no Brasil, não basta cumprir as leis trabalhistas para se ter segurança jurídica. Mesmo quem cumpre a lei poderá ser surpreendido com uma interpretação

totalmente diversa que o Poder Judiciário Trabalhista tem dela, o que é lamentável. Ainda que a Constituição Federal conceda aos magistrados trabalhistas o direito e o dever de interpretar a lei, não lhes cabe interpretá-la de modo a desvirtuar totalmente seu sentido e, neste processo de interpretação, praticamente criar uma lei nova.

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem, acertadamente, coibido este afã do Judiciário Trabalhista, o que, diga-se, para que se faça justiça, não é um fenômeno que ocorre muito nas Varas do Trabalho, mas com mais frequência no Tribunal Superior do Trabalho, justamente o que deveria dar o exemplo de como uma lei deve ser cumprida.

Não! No Brasil não basta que os empregadores cumpram as leis para que não tenham mais problemas jurídicos. É preciso muito mais do que isso para se ter segurança jurídica trabalhista: é preciso ter nervos de aço e confiar que o TST também cumpra a lei.

Um verdadeiro assombro esta realidade.

\*José Eduardo Gibello Pastore é advogado, consultor de relações trabalhistas e sócio do Pastore Advogados

?\*Jorge Gonzaga Matsumoto, advogado trabalhista – sócio da área trabalhista do Bichara Advogados

<https://revistaempresarios.net/web/2023/08/12/nao-nao-basta-cumprir-a-lei-trabalhista-para-ter-seguranca-juridica-por-jose-eduardo-gibello-pastore-e-jorge-gonzaga-matsumoto/>

**Veículo:** Online -> Site -> Site Empresário ERP