

Maior celeridade da Justiça do Trabalho está entre os benefícios da legislação a vigorar em novembro, diz Juliana Bracks, professora da FGV

Uma série de entrevistas sobre a modernização nas relações trabalhistas será publicada, a cada sexta-feira, a partir deste 15/09, no Portal da CNseg, jogando luzes sobre um assunto que poderá ter contribuição para ampliar a eficiência das empresas, elevar a oferta de vagas no combalido mercado de trabalho e favorecer o uso mais racional da Justiça do Trabalho. A estreia ocorre com a entrevista da advogada Juliana Bracks, professora de Direito na FGV Rio.

Para ela, a era da modernização nas relações trabalhistas, inaugurada com a legislação aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo presidente Michel Temer em julho, deverá dar maior celeridade ao funcionamento da Justiça do Trabalho, porque existe a perspectiva de que ocorra uma redução no número de novos processos avaliados pelos juízes. Isso porque a reforma trabalhista deverá ser uma barreira ao ingresso de “ações aventureiras, temerárias ou irresponsáveis”, hoje frequentes porque não há custo algum a ser assumido pelos reclamantes, lembra Juliana Bracks, ao considerar este expediente excelente para o melhor funcionamento da Justiça.

A partir da vigência da modernização trabalhista, em novembro próximo, a chamada litigância de má-fé, por exemplo, se tornará onerosa, punindo o autor com multa entre 1% e 10% do valor da causa. Até testemunhas que intencionalmente alterem fatos ou omitam dados importantes ao julgamento poderão ser punidas. A justiça gratuita só será permitida aos que recebam salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS (ou R\$ 2.212,52 neste ano), ou à parte que comprovar insuficiência de recursos para pagamento das custas do processo. Anteriormente, apenas a mera declaração de insuficiência financeira era suficiente para obter o benefício.

Também passam a ser devidos honorários de sucumbência entre 5% e 15% sobre o valor de liquidação da sentença, sobre o proveito econômico obtido ou sobre o valor atualizado da causa. Ou seja, será preciso pensar duas vezes antes de ingressar na Justiça.

No chamado direito material, o ponto central da reforma trabalhista é aquele que dá autonomia de vontade às partes, autorizando-as a fazer acordos individuais ou coletivos que vão prevalecer sobre a legislação trabalhista “Este fortalecimento da negociação coletiva é bastante interessante, ainda que a educação do trabalhador para conduzir essas tratativas possa gerar alguma preocupação”, assinalou ela.

A seu ver, o tom generalista da reforma trabalhista não deverá produzir impactos relevantes na variação da taxa de desemprego por gênero ou faixa etária dos trabalhadores. Hoje, os dados mostram que a taxa de desemprego é maior entre mulheres e trabalhadores mais jovens. “Não há qualquer dispositivo capaz de provocar uma mudança nesse comportamento da taxa de desemprego nos dois casos”, afirma ela.

Juliana Bracks estima, ainda, que a reforma trabalhista precisará de 10 anos para formar jurisprudência consolidada e ter uma avaliação mais vigorosa. Em consequência, ela considera prematuras afirmações como precarização das relações de trabalho a partir da reforma, lembrando que as mudanças na legislação trabalhista tornaram-se um fenômeno mundial, citando como exemplo o caso das modificações apresentadas recentemente no modelo francês, semelhantes às introduzidas no Brasil.

A professora prefere não fazer prognóstico sobre se as novas formas de contratação vão promover uma redução substancial na elevada taxa de desemprego do País. Mas não há dúvidas de que “tornar mais flexível a legislação trabalhista é um passo para aumentar a segurança do empregador em contratar”, finalizou ela, para quem a intervenção menor do estado é muito bem-vinda para os dias atuais.

Fonte: CNseg, em 15.09.2017.