

Com cautela de empregado, ação trabalhista cai 38%

TST divulgou balanço sobre efeitos de mudanças na CLT para Justiça do Trabalho

UM ANO DE REFORMA

Anaís Fernandes
e William Castanho

SÃO PAULO Passado quase um ano de vigência da nova legislação trabalhista, o volume de ações que entraram nas Varas do Trabalho (primeira instância) está em um patamar 38% inferior ao de 2017.

Os dados são do TST (Tribunal Superior do Trabalho) e foram divulgados nesta segunda-feira (5).

Entre dezembro de 2017, primeiro mês completo após entrar em vigor as mudanças na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), e setembro deste ano, as varas receberam 1,4 milhão de reclamações.

No mesmo período do ano anterior, foram 2,2 milhões.

A reforma entrou em vigor em 11 de novembro de 2017.

Especialistas atribuem boa parte do recuo à exigência de que o trabalhador, em caso de derrota, arque com honorários, como o pericial e o de sucumbência, destinado ao advogado do empregador.

Antes da reforma trabalhista, o empregado, mesmo ao perder o processo, não era responsável por esses custos.

"Até a reforma, como não existia nenhum tipo de ônus ou consequência ao empregado, muitas ações eram ajuizadas mais por uma aventura jurídica do que pela busca por um direito concreto", afirma Trícia Oliveira, sócia do escritório Trench Rossi Watanabe.

Em novembro de 2017, houve corrida para o ajuizamento de ações ainda na vigência da antiga lei, e o primeiro grau registrou um pico de casos novos recebidos: 289,7 mil.

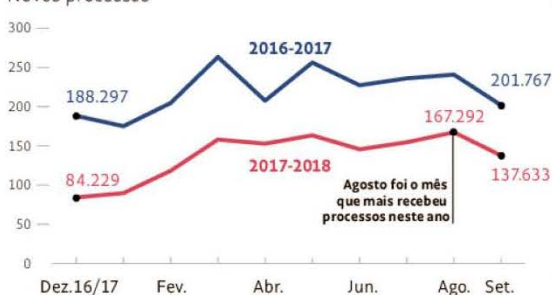
Já em dezembro do ano passado, porém, o ingresso de ações despencou para 84,2 mil, conforme advogados e clientes aguardavam para entender como funcionaria a nova regra.

De lá para cá, o volume de processos até subiu, mas ainda não rompeu a barreira de 167 mil registrada em agosto deste ano. Oliveira chama a atenção para o salto de 89,7 mil novos processos em janeiro para 118,2 mil em fevereiro.

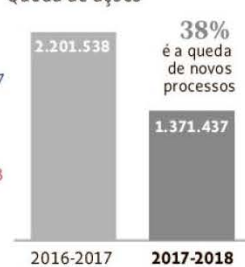
"Vemos com esse movimento os sindicatos correndo para entrar com ações que garantissem o recolhimento da con-

Um ano de reforma trabalhista derruba novos processos na primeira instância

Novos processos



Queda de ações



Fonte: TST (Tribunal Superior do Trabalho)



Teve uma espécie de moralização dos pedidos, ao mesmo tempo que há uma ausência de normatização definitiva sobre alguns assuntos, o que deixa tudo meio em suspenso

Trícia Oliveira

sócia do Trench Rossi Watanabe

tribuição sindical", diz.

A reforma trabalhista acabou com o imposto sindical obrigatório, que descontava por ano, geralmente em março, um dia de salário de cada trabalhador para financiar a entidade.

Foi só em junho, no entanto, que o STF (Supremo Tribunal Federal) bateu o martelo e validou a legalidade do fim da cobrança.

Segundo o ministro João Batista Brito Pereira, presidente do TST, paralelamente à queda no número de ações, houve ganho de produtividade na Justiça do Trabalho.

À Folha, em entrevista no domingo (4), ele disse que o número de novos processos deve crescer a partir de 2019.

Em dezembro de 2017, o estoque de ações pendentes de julgamento nas varas e nos TRTs (Tribunais Regionais do Trabalho) era de 2,4 milhões. Em agosto de 2018, esse número caía para 1,9 milhão.

O volume de novos proces-

so não cedeu apenas pela cautela do trabalhador, mas também porque alguns pontos da reforma ainda não foram completamente pacificados.

"Teve uma espécie de moralização dos pedidos, ao mesmo tempo que há uma ausência de normatização definitiva sobre alguns assuntos que ainda serão avaliados pelo STF, o que deixa tudo meio em suspenso", diz Oliveira.

Segundo o TST, tramitam no Supremo 19 ações acerca da constitucionalidade de dispositivos da reforma, relacionados, por exemplo, ao trabalho intermitente e à possibilidade de gestantes e lactantes trabalharem em locais insalubres.

Otávio Pinto e Silva, sócio do escritório Siqueira Castro e professor de direito do trabalho da USP, destaca que a discussão sobre pagamentos de honorários por parte de beneficiários da Justiça gratuita, permitidos pela nova lei, segue em aberto no Supremo.

"Dependendo do que for decidido, podemos ter ou não um maior ajuizamento de ações no futuro", diz.

Férias coletivas devem ser acordadas entre as partes

Camila Feltrin

As mudanças na CLT em vigor há quase um ano pouco impactam a concessão das férias coletivas, frequentemente instituídas no fim de ano pelas empresas.

Há, porém, processos que devem ser observados para

que os direitos do trabalhador e do empregador sejam resguardados.

O período de pausa deve ter no mínimo dez dias e ser formalizado no Ministério do Trabalho, sindicato da categoria e comunicado aos funcionários com até 15 dias de antecedência.

Outra formalidade é a anotação na carteira de trabalho. "Só as empresas no regime Simples estão isentas dessa responsabilidade", afirma o advogado Daniel Raimundo dos Santos, consultor trabalhista da Confirp Consultoria Contábil.

As coletivas devem contemplar departamentos inteiros, sem discriminação de cargos em uma mesma área.

"Podem ser concedidas para todos os funcionários de forma simultânea ou só em determinados setores, como linha de produção ou departamento financeiro. O que não pode ocorrer é dar férias coletivas apenas para algumas pessoas, como os gerentes, por exemplo", explica o advogado Alan Balaban.

Os assalariados continuam recebendo os dias proporcionais ao recesso, com acréscimo de um terço. Eles têm esse período descontado das férias individuais.

O prazo para recebimento do adicional é de dois dias antes do recesso.

Santos lembra que trabalhadores que recebem renda variável, como horas extras, comissão e adicional por insalubridade, devem ganhar, também nas férias coletivas, uma média dos valores, que dependem das regras de cada categoria profissional.

Agora