

FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU - FIB

DIREITO

Danilo Ribeiro

REFORMA TRABALHISTA E O ACESSO À JUSTIÇA AO TRABALHADOR

**Bauru
2019**

Danilo Ribeiro

REFORMA TRABALHISTA E O ACESSO À JUSTIÇA AO TRABALHADOR

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru - FIB
para obtenção do título de bacharel
em Direito, sob a orientação da
Professora Ms. Maria Claudia Zaratini
Maia.**

**Bauru
2019**

RIBEIRO, Danilo

Reforma Trabalhista e o acesso à Justiça ao Trabalhador.
Danilo Ribeiro. Bauru, FIB, 2019.

999f.

Monografia, Bacharel em Direito . Faculdades Integradas
de Bauru - Bauru

Orientador: Maria Claudia Maia

1. Reforma Trabalhista. 2. Acesso à Justiça. 3. Garantias
Constitucionais. I. Título II. Faculdades Integradas de
Bauru.

CDD 340

Danilo Ribeiro

REFORMA TRABALHISTA E O ACESSO À JUSTIÇA AO TRABALHADOR

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru - FIB
para obtenção do título de Bacharel
em Direito**

Bauru, xx de xxxxxxxx de 2019

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador:

Professor 1:

Professor 2:

**Bauru
2019**

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar gostaria de agradecer aos meus pais Aparecida e Marcos por me oferecerem todo o suporte necessário para que fosse possível concretizar esse momento marcante da minha vida. Jamais me esquecerei dos esforços feitos e da confiança que sempre depositaram em mim.

Em segundo lugar gostaria de agradecer à Dra. Maiara e seu noivo Dr. Diego por me oferecerem todo suporte acadêmico e estarem dispostos e disponíveis sempre que precisei. Você é minha inspiração minha irmã.

E por fim, mas não menos importante, gostaria de deixar meus agradecimentos e admirações à orientadora desse trabalho Maria Claudia Zaratini Maia por me dar todo suporte sem o qual não seria possível a produção desse trabalho, depositando sua atenção e demonstrando todo seu amor pelo ensino. E também a todos os professores desta instituição na qual tive o prazer de dividir o conhecimento e parte de minha vida acadêmica. Muito obrigado!

DEVEMOS ESTAR DISPOSTOS A NOS LIVRAR
DA VIDA QUE PLANEJAMOS PARA TER A
VIDA QUE NOS ESPERA.

- Joseph Campbell

RIBEIRO, Danilo. **Reforma Trabalhista e o acesso à Justiça ao Trabalhador.** 2019 999f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2019.

RESUMO

Este trabalho tem o intuito de expor um paralelo entre as normas trabalhistas contidas na CLT juntamente com a alteração feita pela lei 13.467 de 2013 que é de extrema relevância para o trabalhador no atual cenário econômico do país. O objetivo é formado por um quadro comparativo entre ambas as leis de forma simples e didática, passando primeiro pela fase história do surgimento do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo e de suas condições de trabalho em seus primórdios, logo em seguida a institucionalização de seu processo e toda a discussão que envolve o assunto e chegando finalmente ao objetivo desejado que é a análise do corpo normativo da nova lei, abrindo espaços para discussões e reflexões sobre o objetivo das normas e sua aplicabilidade sobre o ponto de vista hermenêutico, onde o questionamento e o debate principal é o acesso que o trabalhador possui à justiça do trabalho atualmente após a alteração realizada nas normas trabalhistas.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Acesso à Justiça. Garantias Constitucionais.

RIBEIRO, Danilo. **Reforma Trabalhista e o Acesso à Justiça ao Trabalhador**. 2019 999f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2019.

ABSTRACT

This paper aims to expose a parallel between the labor standards contained in the CLT together with the amendment made by Law 13.467 of 2013 that is extremely relevant for the worker in the current economic scenario of the country. The objective is formed by a comparative table between both laws in a simple and didactic way, going first through the historical phase of the emergence of the Labor Law in Brazil and in the world and its working conditions in its early days, soon after the institutionalization of its process and all the discussion that involves the subject and finally reaching the desired goal which is the analysis of the normative body of the new law, opening spaces for discussions and reflections on the objective of the norms and its applicability on the hermeneutic , where the questioning and the main debate is the access that workers have to labor justice today after the change made in labor standards.

Keywords: Labor Reform. Access to Justice. Federal Constitution

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	DEFINIÇÃO DE TRABALHO	10
2.1	Breve Histórico Do Direito Do Trabalho	10
2.2	Direito Do Trabalho No Brasil	13
2.2.1	Institucionalização Do Direito Do Trabalho	14
3	O PROCESSO DO TRABALHO NO BRASIL	15
3.1	Garantias Constitucionais Do Trabalhador	18
4	REFORMA TRABALHISTA	22
4.1	Reforma Trabalhista e Acesso à Justiça	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

O objetivo desse trabalho é adentrar a discussão referente a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (conhecida como Reforma Trabalhista) que trouxe várias mudanças na área trabalhista, especificamente em seu aspecto processual de acesso à Justiça. Para ser mais específico, adentraremos ao assunto quanto ao enrijecimento do acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho.

Tendo em vista as notáveis alterações feitas na referida lei, como exemplos, a alteração dos requisitos para a concessão da justiça gratuita, o pagamento de honorários periciais, pagamentos de custas na hipótese de arquivamento decorrente da ausência do trabalhador em audiência inicial, dentre outros, é que se dá a importância do estudo e aprofundamento relativo à referida matéria em questão.

Como o acesso à justiça é tratado como um dos direitos humanos e por sua vez garantido e protegido pela nossa atual Constituição Federal em seu artigo 5º - XXXV, é de relevante importância tratar do assunto com mais enfoque e atenção tendo em vista que trata de um direito fundamental a todo indivíduo portador de direitos e também deveres.

Considerando a situação política e econômica atual do país, é um assunto que é de extrema relevância, já que vem sendo realizadas “reformas” nos direitos dos trabalhadores, afetando diretamente a viabilidade à justiça pelo trabalhador e indiretamente garantias asseguradas pela atual Constituição Federal.

Para atingirmos esse objetivo será utilizado todos os meios possíveis, principalmente doutrina específica e legislação que trata do assunto, tanto a vigente quanto a anterior (Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943) para fins comparativos e interpretativos.

Afinal, a presente reforma trabalhista enrijece ou flexibiliza de alguma maneira o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho?

2 DEFINIÇÃO DE TRABALHO

Antes de adentrarmos a seara do Direito do Trabalho, é de suma importância termos a noção correta da palavra trabalho em seu contexto histórico e também a luz do Direito.

Entende-se que a etimologia adequada provém do latino *palum*, entendendo primeiramente a ser um encargo ou fadiga e mais adiante ganhando a ideia de laboração. Sob a ótica sociológica seria um meio de se produzir bens e serviços se constituindo como a forma principal pela qual o homem adquire a sua forma de sustento e também de sua família (DELGADO, 2013)

A palavra trabalho analisada em seu sentido jurídico, que é o que nos interessa aqui, se classifica no âmbito do Direito como um conjunto de normas e regras que tem a finalidade de regular as relações entre empregado e empregador formando um vínculo equivalente.

2.1 Breve Histórico Do Direito Do Trabalho

O Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores que podemos classificar em três grupos, fatores econômicos, fatores sociais e por fim os fatores políticos.

Há séculos atrás era muito comum a obtenção de mão de obra barata, mais especificamente de mulheres e crianças, bem como de homens, na forma de escravidão e servidão. Por exemplo, a situação dos escravos era de extrema calamidade e não havia qualquer tipo de direito que conhecemos atualmente.

No final da idade média, os escravos passaram a ser considerados pessoas, no entanto tinham seus direitos suprimidos e chegando a trabalhar cerca de 18 horas por dia em lugares e condições insalubres e perigosos (DELGADO, 2013).

Em decorrência do tempo as cidades, indústrias e comércios foram tomando grandes proporções sendo necessário a utilização de máquinas a vapor, tornando a produção cada vez mais eficaz. Todavia, por mais que a produção tenha tomado grandes proporções, a mão de obra humana foi sendo suprida por maquinários levando a insatisfação da massa popular na época.

Levados pela insatisfação, má condição de trabalho e exploração, os trabalhadores começaram a tomar iniciativas e se rebelar por condições de trabalho melhor contra seus senhores, a fim de regulamentar condições mínimas de trabalho. Tendo analisado esse esboço breve do trabalho precário nos feudos é que nasce a figura do Direito do Trabalho tendo como consequência a Revolução Francesa (1789 – 1799) e a Revolução Industrial (1820 – 1840) (DELGADO, 2013).

A revolução Industrial ocorrida no século XVIII é a principal razão econômica que acarretou a necessidade do surgimento de uma legislação que regulamentasse ou intervisse no ramo trabalhista. Com a descoberta da máquina a vapor como uma fonte de energia evoluída substituiu naturalmente a força humana (DELGADO, 2013).

Com a necessidade de pessoas para operar tais maquinários (vapor e têxteis) fez com que houvesse a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

Para Maurício Godinho Delgado (2013), o histórico e a evolução do direito do trabalho se divide em 4 (quatro) fases principais, são elas a Formação, Intensificação, Consolidação e Autonomia.

A Formação data do ano de 1802 á 1848 marcado por seu momento inicial no Peel's Act, (Diploma legal inglês) por volta de meados século XIX na Inglaterra e trata basicamente de normas menores e protetivas voltado à utilização de trabalho de menores. Essa fase inicial marca o importante avanço histórico do Direito do Trabalho suprimindo a violência brutal e a exploração empresarial de mão de obra (DELGADO, 2013).

Todavia, nessa época não tiveram características suficientes para definir a formação de um conjunto de normas sistematizado como conhecemos atualmente, fundamentavam tão somente a situação do trabalho excessivo e abusivo para dar fim a exploração de mulheres e crianças.

A segunda fase chamada Intensificação data do ano de 1848 até processo seguinte à Primeira Guerra Mundial com a criação da OIT e a promulgação da Constituição de Weimar, eventos ocorridos em 1919. O ponta pé inicial dessa segunda fase não se caracteriza apenas no Manifesto comunista como também no movimento da massa que se denominavam-se cartistas (Inglaterra) e também na Revolução de 1848 (França) (DELGADO, 2013).

Ambos são momentos importantes para a atual massa trabalhadora, pois, foi nessa época em que foi reconhecido os direitos de associação, greve e a fixação da jornada de trabalho de 10 horas (DELGADO, 2013).

Todo esse tempo caracterizou-se por avanços entre movimento operário e movimento sindical, concomitantemente o movimento socialista e a estratégia da atuação do Estado, momento em que a pressão da massa operaria começou a se interagir de forma dinâmica com a pressão oriunda de “cima” dando espaço a um ramo jurídico próprio ao Estado.

A terceira fase, Institucionalização do Direito do Trabalho se inicia logo após a primeira Guerra Mundial. Seu marco principal no ano de 1919 é a Constituição de Weimar e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (DELGADO, 2013).

Essa fase histórica caracteriza a o instante em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central, passando a ser um ramo jurídico assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas na sociedade e no Estado.

Forma-se então a OIT (Organização Internacional do Trabalho) fazendo com que a legislação autônoma e heterônoma trabalhista ganha larga consistência e autonomia no campo jurídico no século XX. O acontecimento fundamental é que o Direito do Trabalho se institucionaliza e se oficializa, incorporando à matriz das ordens jurídicas de todos os países desenvolvidos e democráticos, se adaptando em duas dinâmicas próprias e distintas. De um lado temos a dinâmica da atuação coletiva por parte dos trabalhadores, enquanto no outro temos a dinâmica que permitiam inclusive os próprios trabalhadores, através de negociações coletivas, a produção de normas jurídicas autônomas.

Portanto, tem-se concluído que a oficialização e institucionalização do Direito do Trabalho se fez junto a essas duas dinâmicas distintas de formulação de normas jurídicas, a dinâmica negocial autônoma e a dinâmica estatal heterônoma.

A referida fase se instalaria com abrangência nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial com a constitucionalização do Direito do Trabalho e o chamado Estado de Bem-Estar Social. As chamadas Cartas democráticas de França, Itália, Alemanha (Segunda parte da década de 40) Portugal e Espanha

(Década de 70) não só incorporaram normas trabalhistas, e também diretrizes gerais de valorização do trabalho da pessoa que laboraria de forma empregatícia a outrem como incorporariam princípios como, por exemplo, os da dignidade humana e da justiça social (DELGADO, 2013).

Logo em seguida partimos para a última fase, a chamada Crise de Transição do Direito do Trabalho (Autonomia). A quarta fase abrange o final do século XX fixando seu marco inicial nos países ocidentais desenvolvidos, nos anos de 1979 e 1980 (DELGADO, 2013).

Vários fatores foram registrados nessa época, de um lado a crise econômica iniciada há alguns anos antes (1973/74) a chamada crise do petróleo e do outro um processo de profunda renovação da tecnologia que era utilizada na época. Os avanços tecnológicos reduziam os postos de trabalho em diversos seguimentos, especialmente industrial, causando a ilusão de uma futura geração sem trabalho (DELGADO, 2013).

Todavia, passadas pouco mais de duas décadas do início da crise, não se tornaram reais as catástrofes previstas no ramo laboral que previa uma sociedade sem trabalho. Houve, portanto, uma acentuada desregulação e desorganização do mercado de trabalho, mostrando por sua vez a necessidade clara de um segmento jurídico com características que são essências do Direito do Trabalho. É um marco muito importante pois traz a transição dos direitos trabalhistas para um Direito do Trabalho renovado.

2.2 Direito Do Trabalho No Brasil

Como o Brasil era um país de formação colonial e de economia essencialmente agrícola, tinha um sistema econômico construído em torno de uma relação escravista até fins do século XIX, não é cabível pesquisar a existência desse novo ramo jurídico visto denominado Direito do Trabalho enquanto não se consolidasse as características mínimas para uma afirmação socioeconômica e uma categoria básica do ramo jus trabalhista que é a relação de emprego.

Considerando os fatos, podemos iniciar uma busca sobre a formação histórica do Direito do Trabalho apenas a contar da extinção da escravatura no Brasil (1888)

Temos como referência como ponto inicial dos direitos trabalhistas no Brasil a Lei Aurea, embora ela não tenha qualquer característica trabalhistas, todavia ela reuniu todos os pressupostos que é necessário para uma análise histórica aprofundada (HELICIO, 2010).

Com o surgimento desse diploma, foi extinto então a ordem sociojurídica que é incompatível com o ramo trabalhista (escravatura) e também estimulou a uma prática social e revolucionária na utilização das relações de emprego.

Surge na história do direito do trabalho brasileiro o primeiro período significativo da sua evolução que se entende entre 1888 a 1930, que fácil se identifica por sua fase de manifestações incipientes ou esparsas. Trata-se de um período onde a relação de empregatícia de modo de extrema relevância nos segmentos agrícolas cafeeiros avançados em São Paulo e principalmente na emersão de industrialização no Distrito Federal (Rio de Janeiro) (Helcio, 2010).

O período se destaca pelo surgimento de diplomas e normas jus trabalhistas, que tem ligações fortes com a questão social, como exemplo histórico podemos citar os seguintes diplomas; Decreto 439 de 31/05/1890 (base para organização da assistência à infância desvalida) Decreto 1.162 de 12/12/1890 (derrogou a tipificação da greve como crime, mantendo a postura de crime apenas em condutas violentas)

2.2.1 Institucionalização Do Direito Do Trabalho

A segunda fase a se destacar na história do direito do trabalho no Brasil é a institucionalização, isto é, a oficialização da legislação. Essa fase se inicia por volta do ano de 1930, formando uma estrutura jurídica institucionalista de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1943) que foi onde surgiu então a Consolidação das Leis do Trabalho cujas fontes foram na sua grande parte derivadas de convenções e recomendações da OIT.

A expansão dos direitos trabalhistas se dá décadas depois da abolição da escravatura, e desde a regulamentação do Direito do Trabalho, com a Consolidação das Leis Trabalhistas, de 1943, o Brasil passa a garantir efetivamente direitos trabalhistas e até a promulgação da Constituição conhecida como cidadã de 1988 que trouxe em seu corpo uma verdadeira constitucionalização da CLT, aumentando a garantia de direitos, levando em consideração pelo aumento do rol de direitos

laborais, como por exemplo, aviso prévio, abono de 1/3 de férias e dentre vários outros.

3 O PROCESSO DO TRABALHO NO BRASIL

As relações de trabalho foram sofrendo modificações com o passar dos anos. Primeiramente como já vimos, a atribuição do trabalho era direcionada a escravos e serviçais, haja vista que os tidos como nobres não se dedicavam a essas tarefas.

Com o advento da Revolução industrial e conseqüentemente com a utilização de maquinários surgiram novas condições de trabalho e de oportunidades de emprego tornando empresários cada vez mais poderosos. A partir desse momento, os operários passaram a se unir em prol de novas condições de trabalho e melhorias no salário tendo início em sua fase embrionária os conflitos trabalhistas, principalmente coletivos.

Começou a partir daí vir à tona movimentos da massa trabalhadora contra as más condições de trabalho que a eles eram empregados e buscando sempre a melhoria salarial, sendo que naquela época já era nítido as evidencia de privilégios dos grupos economicamente mais fortes.

Esses movimentos começaram a tomar proporções grandes e fortes atingindo condutas empresariais e também afetando o Estado que se apresentava até então inerte na relação entre empregadores e empregados.

Após os movimentos coordenados por trabalhadores, o Estado entendeu que era necessário intervir nessa relação jurídica para buscar de alguma forma a solução desse conflito de interesses, tendo em vista que a paralisação da classe operária causava menos impostos, atingindo diretamente na economia estatal.

Inicialmente o Estado tomou medidas autoritárias, ordenando as partes entrarem em um acordo sobre a volta ao trabalho, mas como se pode imaginar não produziu os frutos que se desejavam. Sua segunda atuação foi a designação de um representante destinado a participação direta nas negociações trabalhistas e com o tempo passou a designar um mediador para indicar árbitros para julgar as lides existentes (LEITE, 2014).

Através da portaria de nº 791, de 29.01.1942, o então Ministro do Trabalho nomeava comissões de laboristas para realizar a estruturação da legislação

trabalhista. A referida Comissão denominou sua atuação como consolidação. Entre a chamada coleção de leis e o código em si existe a chamada consolidação aderida coordenando tanto textos legislativos quanto princípios. (LEITE, 2014)

Ao realizar os trabalhos, a comissão aprovou a CLT pelo Decreto-Lei Nº 5.452 de 1º de Maio de 1943.

Ao analisar em um contexto amplo, o processo de trabalho inicialmente se confundia muito com o próprio direito do trabalho. Amauri Mascaro, por sua vez, traz o entendimento de que a história do direito processual do trabalho se divide em três fases diversas, vejamos:

Na primeira fase, há três períodos de institucionalização, todos caracterizados por uma feição administrativa na solução dos conflitos trabalhistas, segue-se a segunda fase, marcada pelo período de constitucionalização em que se instaura o memorável debate entre Waldemar Ferreira e Oliveira Viana. A terceira fase é caracterizada pela consolidação da justiça do trabalho como órgão do poder judiciário. Por último, surge a fase contemporânea, que se inicia no final do século XX e tem como problema central a efetividade do processo do trabalho (NASCIMENTO,2014.p50).

A primeira fase do direito processual do trabalho refere-se a três Períodos de sua institucionalização. O primeiro, marcado pelo Conselho Permanente de Conciliação e Arbitragem (1907) que foi instituída pela lei 1.637 de 05 de novembro de 1907, tendo como objetivo a regulamentação das conciliações pelo regimento interno próprio do Conselho, enquanto o órgão de Arbitragem observaria as disposições do Direito Comum. Importante ressaltar que em ambos os casos verificavam a conciliação e a arbitragem de forma facultativa.

No segundo Período vemos o surgimento dos Tribunais Rurais de São Paulo, criados pela Lei Nº 1.869 de 10 de outubro de 1922 que tinham como competência decidir litígios que emergiam dos contratos de serviços agrícolas, no valor de até 500 mil-réis.

Já no Terceiro Período da primeira fase surgiram as Comissões Mistas de Conciliação e junto a ela a Junta de Conciliação e Julgamento (1932). Originariamente as primeiras tinham como competência conciliar os dissídios coletivos, isto é, as demandas que tinha como objeto dissídios coletivos iriam ser submetidas tão somente à conciliação.

Já as juntas de Conciliação e Julgamento competia conciliar e julgar os dissídios individuais entre trabalhadores e empregados. Ressalva que nesse período também surgiram outros órgãos com o mesmo intuito, entretanto de natureza não jurisdicional.

A segunda fase Histórica do Direito Processual do Trabalho traz como característica a constitucionalização da Justiça do Trabalho, tendo em vista que as Constituições de 1934 e 1937 passaram a discorrer em seu conteúdo de forma expressa sobre a Justiça do Trabalho, embora ainda como um órgão não integrado ao poder judiciário. Importante registrar que foi nessa fase do direito processual em que houve um memorável debate entre Waldemar Ferreira (Onde para este era inconcebível a ideia de Juízes do trabalho legislar) e Oliveira Viana (Onde para este observava o a competência normativa à justiça do trabalho, onde o juiz teria espaço para colaborar na construção de normas jurídicas, não se limitando a ser mero intérprete gramatical).

A terceira fase histórica decorre do reconhecimento da justiça do trabalho como órgão integrante do poder judiciário. O fato decorreu pelo Decreto-Lei de nº 9.777, de 9 de setembro, que dispôs sobre a sua organização. Após esse evento histórico a Justiça do Trabalho passou a ser composta pelos seguintes órgãos: Tribunal Superior do Trabalho (TST), Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

Para Amauri Mascaro Nascimento, a integração da justiça do trabalho ao poder judiciário é uma consequência de cunho natural da evolução histórica dos acontecimentos, vejamos:

Na sociedade empresarial, as controvérsias entre trabalhadores e empregados assumem especial significado. O Estado intervindo na ordem econômica social, não pode limitar-se a dispor sobre matéria trabalhista. Necessita, também, de aparelhamento adequado para solução dos conflitos de interesses, tanto no plano individual como no coletivo. Assim, a existência de um órgão jurisdicional do Estado para questões trabalhistas é o resultado da própria transformação da ideia de autodefesa privada em processo judicial estatal, meio característico de decisão de litígios na civilização contemporânea (NASCIMENTO,2014.p63)

Chegamos, portanto, na fase contemporânea, que está diretamente relacionada a problemas jurídicos, sociais, econômicos e políticos da multiplicação

de interesses envolvendo conflitos trabalhistas o que gera a chamada hipertrofia da Justiça do Trabalho.

Nessa fase o direito processual do trabalho se faz muito importante em função do princípio da celeridade (que é princípio norteador) dos processos trabalhistas que concomitantemente interfere na efetividade dos direitos garantidos aos trabalhadores (LEITE, 2014).

3.1 Garantias Constitucionais Do Trabalhador

A Constituição Federal de 1988 trouxe um grande avanço na área de resolução de conflitos sociais já experimentadas no país, voltada a uma ideia mais democrática na resolução das lides existentes que eclodiam muitas vezes das relações de trabalho.

Logo em seu preambulo a Constituição Federal de 1988 assegura os direitos sociais e também individuais, fazendo menção a uma “sociedade pluralista” defendendo a resolução pacífica e livre de conflitos, revolucionando nesse aspecto. Logo nos princípios fundamentais faz menção a uma sociedade livre e justamente os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, uma sociedade justa e solidária reformando completamente a noção e o que se entendia na seara de solução pacífica de conflitos.

Com todos os seus aspectos revolucionários, a então nova Constituição surgiu também como a mais significativa carta de direitos já escrita na história jurídico-política do país.

Nessa linha, superou a dissociação (propiciada pela Constituição Federal de 1946) entre a liberdade e a igualdade, direitos individuais, coletivos e sociais, formando um largo espectro de direitos individuais quando se comparada com Constituições anteriores (Leticia, 2016).

Trouxe também a igualdade de direitos entre empregados urbanos e rurais, estendendo as mesmas condutas a trabalhadores avulsos e avançou significativamente o rol de direitos cabíveis à categoria empregatícia doméstica.

Ampliou concomitantemente as proteções jurídicas à empregadas gestantes por exemplo, através do mais largo prazo de licença previdenciária (120 dias)

garantido também a garantia de emprego instituída, com prazo até 5 meses após o nascimento. Junto a isso ampliou também de um para cinco dias a interrupção do contrato de trabalho para o pai no período de nascimento de seu filho.

Supriu também o aviso prévio de oito dias ampliando o prazo para 30 (trinta) dias. Além dessas, ressaltamos o artigo 7º que contém 34 incisos com direito dos trabalhadores urbanos e rurais, que visa a melhoria das condições de trabalho, dentre ele estão:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (BRASIL, 1988);

É de extrema importância ressaltar o parágrafo único do último inciso (XXXIV), incluído pela Emenda à Constituição de nº 72/2013 que trouxe garantias aos trabalhadores domésticos que divergem dos direitos acima citados.

As garantias elencadas dentro do artigo 7º supracitado são de suma importância ao trabalhador incluso em uma sociedade, considerando que sem o trabalhador a empresa não avança e sem a atividade empresarial a sociedade não progride.

Portanto, a garantia elencada nos incisos do referido artigo 7º tem suma importância dentro de um aspecto geral, tanto para manter ordem entre empregadores e empregados quanto para manter uma condição favorável e digna de trabalho direcionado à massa trabalhadora.

Por último e não menos importante damos enfoque ao direito que deu razão a essa pesquisa científica, o acesso do trabalhador ao judiciário trabalhista, haja vista que o que adianta termos um regulamento complexo de leis sem ter um órgão jurisdicional para aplicar de fato essas normas ao dia a dia dos trabalhadores?

O referido direito fundamental não se encontra expressamente previsto no artigo dos direitos fundamentais, entretanto está previsto no artigo 5º da Constituição de 88, inciso XXXV, que consagra de uma forma clara o direito fundamental de ação e o princípio da inafastabilidade da jurisdição, senão vejamos:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito

(BRASIL,CF1988)

Entretanto, não há valia alguma se não tivermos assegurados direitos por legislação se não há forma com que busquemos a concretização dos direitos a nós disponibilizados, entrando na questão do acesso à justiça justamente para a tutela desses direitos.

Tendo em mente um sentido geral do termo “acesso à justiça”, é concebido como um sinônimo de justiça social que corresponde a própria concretização do

direito. Atribui-se historicamente ao Papa Pio XI a primeira utilização da expressão “justiça social” como:

Ideia de que todo ser humano tem direito a sua parte nos bens matérias existentes e produzidos, e que sua repetição deve ser pautada pelas normas do bem comum, uma vez que a realidade estava a demonstra que as riquezas eram inconvenientemente repartidas, pois uns pequenos números de ricos concentravam os bens diante de uma multidão de miseráveis (LEITE, 2014. P.97)

Temos, portanto, a conclusão de que arduamente os trabalhadores ao decorrer do tempo, com muito esforço e lutas concretizaram direitos e melhorias nas condições de labor. Hoje temos um amplo texto normativo que vem sofrendo alterações, mas não podemos esquecer a história das conquistas desses direitos e de que forma foram conquistados.

4 REFORMA TRABALHISTA

Justificado pela pressão política e a grave crise que atingiu e ainda atinge a economia atual do país e também pela preocupante onda de desemprego elevado, o Presidente da República que estava sob mandato, Michel Temer, fundamentado pela necessidade de modernizar a legislação trabalhista vigente na ocasião no intuito de promover crescimento econômico e sanar a grave crescente massa de desempregados, na data de 22 de Dezembro de 2016 encaminhou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei (PL) nº 6.787 que ficou denominada como a minirreforma trabalhista.

Em sua redação inicial o referido Projeto de Lei alterava apenas seis artigos da parte do direito material e um artigo na parte processual da CLT, a saber: 775, que diz sobre contagem de prazos processuais em dias úteis.

Ao tramitar pela Câmara dos Deputados, o relator federal Rogério Marinho modificou de forma drástica o projeto de lei, passando este a ser numerado pela referida casa com o nº 38/2017, modificando mais de 91 artigos, sem contar os inúmeros parágrafos, incisos e alíneas sendo alvo também das alterações. Ao todo foram feitas mais de 220 alterações no texto normativo, tanto na parte material quanto na processual.

É tido como curiosidade o fato do PL tramitar em tempo recorde na Câmara dos Deputados e também no Senado Federal, sendo sancionada na íntegra pelo então Presidente da República Michel Temer e convertido na Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, sendo publicado no Diário Oficial da União no dia 14 de julho de 2017 onde previa que a Lei entraria em vigor depois de 120 de vacância, isto é, entrou, portanto, em vigor na data de 11/11/2017 (LEITE, 2018)

Portanto neste trabalho levaremos em conta comentários e pontos de vista diversos considerando que se trata de uma reforma drástica que atingiu um grande percentual de pessoal de diversos ramos, que por ventura alterou a parte processual da CLT com um foco específico para aqueles que poderão impactar direta ou

indiretamente o direito fundamental de acesso dos trabalhadores ao poder judiciário, o que automaticamente se faz de elevada relevância.

4.1 Reforma Trabalhista e Acesso à Justiça

A Reforma Trabalhista (13.467/17) não só alterou a CLT, mas também as leis Nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, nº 8.036/1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e nº 8.212/1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui plano de custeio, com o fundamento de que seria a medida necessária para que a legislação trabalhista se adeque às novas relações de trabalho.

Acontece que muito se discute sobre os resultados desse impacto das modificações realizadas sob o ponto de vista de precarização das condições de trabalho e também de violação de direitos materiais dos trabalhadores, mas como já foi dito, a reforma também altera a matéria processual que de certa forma se mostra relevante para a concretização desses direitos bem como a garantia constitucional de acesso à justiça.

É importante salientar que nos dias atuais o conceito de acesso à justiça vem sofrendo também diversas transformações, e hoje, não se pode limitar o direito formal do indivíduo de acessar a jurisdição, portanto se fez necessária a atuação positiva do Estado no sentido de garantir a efetivação desse direito essencial.

Ao sancionar a lei 16.467/2017, Michel Temer se utilizou da expressão “aperfeiçoamento extraordinário”, “Adaptação ao século XXI” e “Modernização trabalhista” como referência e sustentação à reforma trabalhista e das relações de trabalho no atual cenário trabalhista do país, juntamente com a frase “ A conflitância trabalhista gera uma litigiosidade social que é indesejada pela sociedade”.

Entretanto, carece de uma análise minuciosa os retrocessos que a reforma trouxe de forma a impactar várias disposições legislativas do trabalho que também atentar contra o princípio constitucional fundamental a qualquer trabalhador que é o fácil acesso ao poder judiciário.

E nessa linha de estudo que abordaremos alguns aspectos alterados pela reforma que de certa forma enrijeceu o acesso de forma ampla á justiça por parte do trabalhador, temos de início exemplos como o caso de pagamento de custas na

hipótese de arquivamento decorrente da ausência do trabalhador em audiência inicial; a mudança do depósito recursal; alteração dos requisitos para concessão do benefício da justiça gratuita (Que por sua vez é simples, mas de extrema importância para o trabalhador); pagamento de honorários periciais e a extinção das reclamações sem resolução de mérito que não possuir indicação de um pedido que a partir da Lei 13.467/2017 passa a ser certo e determinado, com indicação do seu valor que serão abordados logo na sequência.

A começar pelo artigo 844, da CLT, que trata da hipótese de arquivamento do feito caso o reclamante deixe de comparecer em audiência inicial, o texto normativo originário apresentava a seguinte disposição:

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

O texto em questão não sofreu alteração em seu *caput* mantendo-o em sua forma originária, contudo foi acrescido ao seu corpo normativo 5 parágrafos de suma relevância para este artigo, vejamos:

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O artigo em epígrafe é um exemplo da manifestação do princípio da proteção no processo do trabalho que implica consequências distintas para a ausência do empregador e do empregado. Entretanto, após a reforma feita nesse dispositivo foi acrescido a ele 5 (cinco) parágrafos que inverteram a situação a tal ponto de que a ausência do trabalhador na audiência inicial trará muito mais transtornos ao trabalhador.

Como vimos, o parágrafo 2º inserido pela lei 13.467 prevê a hipótese do pagamento de custas calculadas na forma do artigo 789 da CLT ainda que beneficiário da justiça gratuita na ausência do trabalhador na audiência inicial desde que este não justifique no prazo de 15 dias sua ausência por motivos legalmente justificável.

Art. 789. Caput Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

Devemos levar em consideração que comprovar a ausência de forma legalmente justificável não é tarefa fácil, caracterizando, portanto, uma barreira ao acesso justiça, é o entendimento de Igor Sousa Gonçalves e Camila Diniz Freitas que esclarecem:

Não é tal comprovação tarefa fácil, na medida em que a parte poderia se deparar com uma interpretação restritiva desse artigo por parte do magistrado que atua na causa, como a prevista na Súmula n. 122 do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual a ausência deveria ser comprovada somente com a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção da parte. (GONÇALVES; FREITAS,2017 p.269)

Importante salientar que a referida condenação será imposta mesmo que o reclamante obtenha o benefício da justiça gratuita, isto é, ainda que o reclamante não tenha condições com as despesas e por esse motivo é beneficiário da justiça gratuita deverá arcar com a aplicação da condenação, ferindo diretamente o artigo 5º, inciso LXXIV da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido também pensam Igor Sousa Gonçalves e Camila Diniz Freitas:

Percebe-se, dessa maneira, que a alteração legislativa apresentada fere flagrantemente o art. 5º, inciso LXXIV, da CR/1988, segundo o qual o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos. (GONÇALVES; FREITAS,2017 p.269)

Por outro lado, o empregador que se ausentar da audiência inicial poderá ter a sua revelia relativizada, levando em consideração que o §5º do artigo 844 dispõe

que mesmo ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.

Conclui-se desta alteração que o processo do trabalho que deveria assegurar instrumentos para que assim consiga reduzir divergências e desigualdade processual, inverte os papéis onde o reclamado passa a figurar como uma entidade vulnerável e desfavorecida suprimindo o acesso a justiça do reclamante.

Dando sequencia, o artigo 899 diz respeito da forma com que os recursos serão interpostos na justiça do trabalho e que na antiga resolução trazia consigo seus parágrafos 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 7º, e 8º.

Em seu texto originário trazia o disposto no caput e em seus parágrafos o que segue:

Art. 899 caput. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão afeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste título, permitida a execução provisória, até a penhora.

§ 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o salário-mínimo regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz. *(Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)*

§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela Junta ou Juízo de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região. *(Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)*

§ 3º *(Revogado pela Lei nº 7.033, de 5.10.1982)*

§ 4º - O depósito de que trata o § 1º far-se-á na conta vinculada do empregado a que se refere o art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, aplicando-se lhe os preceitos dessa Lei observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º.

§ 5º - Se o empregado ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, nos termos do art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, a empresa procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no § 2º. *(Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)*

§ 6º - Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região, o depósito para fins de recursos será limitado a este valor. *(Incluído pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)*

§ 7º No ato de interposição do agravo de instrumento, o depósito recursal corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrar. *(Incluído pela Lei nº 12.275, de 2010)*

§ 8º Quando o agravo de instrumento tem a finalidade de destrancar recurso de revista que se insurge contra decisão que contraria a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada nas suas súmulas ou em orientação jurisprudencial, não haverá obrigatoriedade de se efetuar o depósito referido no § 7º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

O caput traz em seu corpo a forma como a interposição de recurso na jurisdição trabalhista deve ser realizada. Com a reforma trazida pela lei 13.467/2017 que não só alterou o *caput*, mas também seus parágrafos houve uma considerável mudança com relação aos depósitos feitos para a interposição dos referidos recursos.

As alterações realizadas atingiram o parágrafo 4º, o 5º que deixou de existir sendo revogado e também foi incorporado ao artigo em questão outros 3 parágrafos, o 9º, 10º e 11º, contudo o foco desse artigo é a mudança realizada no parágrafo 4º que contemplava a forma de depósito que era realizada através da conta vinculada do empregado e com a mudança feita através da lei 13.467 passou a ter a seguinte redação:

Art.899.

§4. O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

A nova redação da lei 13.467/2017 coloca diretamente em risco o princípio da proteção processual ao trabalhador, na medida em que o depósito recursal , além de não ser mais feito em conta vinculada do FGTS do trabalhador e portanto passando a ser efetuado em conta vinculada ao juízo e corrigido pelos mesmos índices da caderneta de poupança, também poderá ser substituído por fiança bancaria ou seguro garantia judicial , ficando assim superado o entendimento admitido do TST através da sumula nº 426.

Súmula nº 426 do TST.

DEPÓSITO RECURSAL. UTILIZAÇÃO DA GUIA GFIP. OBRIGATORIEDADE (editada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDRR 91700-09.2006.5.18.0006) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
Nos dissídios individuais o depósito recursal será efetivado mediante a

utilização da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – GFIP, nos termos dos §§ 4º e 5º do art. 899 da CLT, admitido o depósito judicial, realizado na sede do juízo e à disposição deste, na hipótese de relação de trabalho não submetida ao regime do FGTS.

Carlos Henrique Bezerra Leite tem o seguinte entendimento com relação ao tema:

Com isso, torna-se possível exigível do trabalhador esse novo “depósito recursal” quando sucumbente em obrigação pecuniária quando pretender interpor recurso ordinário, o recurso de revista, embargos de divergência, recurso extraordinário ou agravo de instrumento para destrancar tais recursos. Logo, haverá redução do princípio de proteção processual ao trabalhador. (LEITE, 2018. p.44)

É também de extrema importância deixar registrado a inclusão do parágrafo 4º do artigo 790, que trata da forma de pagamento de custas. O *caput* do artigo em questão não sofreu quaisquer alterações inclusive em seus parágrafos 1º e 2º, entretanto sofreu modificações em seu parágrafo 3º e além disso ganhou mais um parágrafo adicional, o 4º.

Dispõe o artigo 790 o seguinte:

Art. 790 *caput*. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)⁸

§ 1º. Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 2º. No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 3º. É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

O assunto passou a ser tratado da seguinte forma após a alteração realizada pela nova lei:

Art. 790.

§ 3º. É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º. O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A modificação feita no parágrafo 3º majorou a exigência com relação a concessão da justiça gratuita de ofício pelo magistrado. Antes era concedido a requerimento ou de ofício, o benefício em questão.

Da mesma forma quanto aos traslados e instrumentos, aqueles que obtivessem salários inferior ou igual ao dobro do mínimo legal, ou que declarassem, sob as penas da lei que não estão nas condições ideais de pagas às custas do processo sem o prejuízo do sustento próprio e/ou também de sua família.

Após a vigência da lei 13.467/2017 os magistrados concederão tão semente a requerimento ou de ofício o benefício da justiça gratuita inclusive quanto a traslados e instrumentos, aqueles que obtivessem salario igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

O parágrafo 4º que foi incorporado ao artigo tratou de quem estivesse fora da faixa da concessão de ofício pelo magistrado, portanto, para quem ganha mais do que 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, isto é, para quem ganha mais de R\$ 2.212,52 (2017), R\$ 2.335,78 (nos dias de hoje), o benefício da justiça gratuita somente será concedido salvo se comprovada insuficiência de recursos para o pagamento das devidas custas do processo.

Trata-se, portanto, de um retrocesso da lei sobre a questão apresentada, entende dessa forma o autor Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo:

A assistência judiciária tem por função permitir que o direito fundamental do acesso à justiça seja exercido também por quem não tem condições financeiras de arcar com os custos do processo. Tornar a gratuidade da justiça menos garantista na Justiça do Trabalho, comparativamente ao que se verifica em outros ramos do Judiciário, equivale a tornar o trabalhador um cidadão de segunda classe (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017.p.79)

Também dissertam sobre o tema Igor Sousa Gonçalves e Camila Diniz Freitas, que tem o entendimento a seguir:

Verifica-se, nesse sentido, que a Reforma enrijeceu os requisitos para concessão da justiça gratuita, na medida em que, anteriormente, bastava a declaração do estado de hipossuficiência para que o benefício fosse concedido, em se tratando, o requerente, de pessoa física. (GONÇALVES; FREITAS,2017.p.264)

Portanto, com as modificações realizadas nesse artigo passaram a enrijecer os requisitos para que a concessão da justiça gratuita se concretize levando em conta que anteriormente bastava a simples apresentação da declaração de hipossuficiência.

Na sequência obtemos a inclusão dos parágrafos do artigo 790 – B, que trata dos honorários periciais e também a alteração realizada em seu corpo (*caput*) que nos apresentava a seguinte forma em sua fase originária:

Art.790-B *caput*. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária da justiça gratuita. (Incluído pela Lei nº. 10.537, de 27-8-2002)

Após a alteração passou a dispor sobre o tema no seguinte sentido:

Art. 790-B *caput*. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. (*Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017*)

§ 1º. Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. (*Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017*)

§ 2º. O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais. (*Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017*)

§ 3º. O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias. (*Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017*)

§ 4º. Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo. *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

Como podemos analisar, o artigo que trata da responsabilidade ao pagamento de honorários periciais sofreu modificações consideráveis. A alteração atingiu o *caput* como também incidiu na criação de 4 parágrafos.

Em uma visão ampla, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais será da parte sucumbente na pretensão da perícia, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, somente se livrará desse encargo se não obtiver em juízo créditos capazes de suportar as despesas.

Os dispositivos ora em análise estabelecem uma redução do direito fundamental de acesso dos trabalhadores que são hipossuficientes economicamente, além de desestimular os pedidos concernentes a tutela do meio ambiente do trabalho, levando em consideração o fato de que nessas demandas há muitas vezes a necessidade e obrigatoriedade de produção de prova pericial (CLT, Art. 195 §2).

Desta forma, se o reclamante adentrar com reclamação trabalhista e neste apresentar dez pedidos que não demandem perícia e um que exija a prova pericial, havendo o indeferimento deste último pedido será o reclamante condenado a pagar os honorários periciais, ainda que beneficiário da justiça gratuita.

Disserta também em seu artigo os autores Igor Sousa Gonçalves e Camila Diniz Freitas, que tem o entendimento sobre o tema no seguinte sentido:

Nesse sentido, a União só responderá pelo pagamento do expert se o reclamante não obtiver no processo valor suficiente para quitar. Com isso, se o empregado postular, por exemplo, horas extras e adicional de insalubridade, sendo vencido neste e vencedor naquele, poderá não receber nada, porque os honorários periciais poderão ser pagos com esse saldo. De certo modo, a alteração legislativa promovida pela reforma acaba por intimidar a realização de perícias e a pretensão de adicionais de insalubridade e periculosidade (GONÇALVES; FREITAS,2017.p267)

Ou seja, a União somente será responsável em arcar com os devidos valores oriundos de perícia se o sucumbente no pedido que ensejou a prova pericial for beneficiário da justiça gratuita e não obtiver em juízo créditos capazes de suportar a

verba pericial, havendo ponto a necessidade de alteração parcial no entendimento do TST adotado através da Sumula nº 457 que dispõe da seguinte forma em sua redação:

Súmula 457 do TST

HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 66/2010 DO CSJT. OBSERVÂNCIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 387 da SBDI-1 com nova redação) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT.

Foi realizada uma reformulação também nos parágrafos do artigo 840, que trata das hipóteses de interposição das reclamações trabalhistas, que podem ser escritas ou executadas de forma verbal. O artigo em questão em sua forma originária tratava a questão da seguinte forma:

Art. 840 caput – A reclamação poderá ser escrita ou verbal

§ 1º. Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º. Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.

Com a alteração feita pela lei 13.467/2017, os parágrafos apresentados passaram a ter o seguinte texto:

§ 1º. Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante o

§ 2º. Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

É importante abrir uns parênteses nesse ponto para registrar o acréscimo de mais um parágrafo nesse artigo, que passou a existir a partir da lei 13.467, que traz a seguinte orientação normativa:

§ 3º. Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Portanto, de acordo com o texto normativo atual, a reclamação deverá conter a designação do juízo; A qualificação do reclamante e do reclamado; A breve exposição dos fatos que resultaram o dissídio; O pedido que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor e ao final a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Foi instituído dessa forma que na petição inicial trabalhista deverá conter o que diz respeito ao pedido um valor certo, determinado e com indicação do valor líquido.

Todavia, como foi constatado, houve o acréscimo do parágrafo 3º do artigo debatido dispondo que os pedidos que não atenderem aos requisitos que estão expostos no parágrafo 1º do mesmo artigo, será julgado extinto sem resolução de mérito o pedido formulado.

O parágrafo 3º traz muitas discussões quanto ao seu conteúdo, chegando inclusive a surgir dúvidas quanto ao procedimento e interpretação que deve ser aplicado a ele. A dúvida que surge é: e se a petição inicial apresentar apenas um pedido não líquido? Há vários entendimentos no tocante ao assunto, porém o mais “aceitável” é que o juiz deverá interpretar essa regra conforma a Constituição Federal em seu artigo 5º inciso XXXV, devendo considerar que a liquidez do pedido formulado é uma faculdade, e não uma obrigação do autor.

Entendem também da seguinte forma Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo, que dissertam o seguinte:

Essa exigência, entretanto, só poderá ser observada quando não impeça o acesso à justiça, na medida em que subsiste o jus postulandi e em que existem muitos direitos que somente podem ser completamente quantificados com a apresentação de documentos que estão em poder da reclamada. Em tais casos não há como exigir da parte que determine o

valor. Aliás, de forma geral, o valor fixado na petição inicial entende-se por meramente indicativos, pois uma liquidação se apresenta materialmente impossível. (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017.p83.)

Essa interpretação é analógica do STF o artigo 625-D da CLT (ADI nº 2.139-7) interpretando o STF da seguinte forma referente a matéria em questão:

Decisão: O Tribunal, por unanimidade e nos termos do voto da Relatora, Ministra Cármen Lúcia (Presidente), julgou parcialmente procedentes os pedidos, para dar interpretação conforme a Constituição ao art. 625-D, § 1º a § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, assentando que a Comissão de Conciliação Prévia constitui meio legítimo, mas não obrigatório, de solução de conflitos, permanecendo o acesso à Justiça resguardado para todos os que venham a ajuizar demanda diretamente ao órgão judiciário competente, e para manter hígido o inciso II do art. 852-B da CLT, no sentido de se considerar legítima a citação nos termos estabelecidos na norma (ADI nº 2.139-7. STF. 2018)

Desse modo qualquer juiz ou tribunal pode/deve, de acordo com o entendimento do STF de forma incidental interpretar o parágrafo 3º do artigo 840 conforme a CF de forma a assegurar ao autor o pleno exercício de seu direito FUNDAMENTAL de acesso à justiça.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o exposto, é nítida a mudança promovida pela lei 13.467 de 13 de julho de 2017 que alterou significativamente diversas matérias quanto à ordem processual dos trabalhadores que é a parte hipossuficiente da relação processual.

É comentado que alteração visa corrigir eventuais abusos de direito que possam ocorrer excepcionalmente na Justiça do Trabalho presumindo a má-fé do reclamante de forma a aplicar sanções graves e desproporcionais, como podemos ver nos casos de condenação destes ao pagamento de custas e honorários periciais na sucumbência da perícia mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita.

Entretanto, no intuito de coibir tais abusos, outras alterações impediram o próprio acesso formal à justiça do trabalho. Há de se registrar também a alteração realizada para a concessão da justiça gratuita reduzindo exponencialmente seu alcance como foi abordado.

Podemos afirmar que no que pese as alterações feitas há um retrocesso significativo sob a ótica da concretização dos direitos dos trabalhadores e também o direito de ter o acesso à justiça de forma ampla e “facilitada”, considerando também que tal lei não se resume apenas a possibilidade formal de ingresso e o desestímulo do trabalhador na busca por seu direito, manifestando-se também na consideração das desigualdades existentes entre as partes que compõem a lide na justiça do trabalho.

É, portanto momento do poder judiciário trabalhista se recompor do choque realizado por meio da alteração da lei trabalhista, voltando a cumprir com o seu papel de impor o respeito aos valores sociais dos trabalhadores, revendo esse entendimento de impunidade dos empregadores que descumprem a legislação do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 13-04-2019

BRASIL, Decreto-Lei N. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 07-04-2019.

BRASIL, Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em 07-04-2019

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Súmulas. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em: 23/10/2019

COSTA, Helcio, Evolução História do Direito do Trabalho, JurisWay. 17.08.2010. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=455317/04/2019. Acesso em 16/05/2019

CASTRO, Bruna, A evolução Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil. 2013. Disponível em: <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil:Acesso> em 16/05/2019

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo, LTR, 2013

GONÇALVES, Igor Souza, FREITAS, Camila Diniz, **A Reforma Trabalhista e o Direito Processual do Trabalho: retrocessos e violações ao direito constitucional de acesso à justiça**. Boletim Científico ESMPU, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo, LTR, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **A reforma trabalhista, Revista do Advogado, AASP**, nº 137, Março de 2018, p. 39/49

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista**. 2ª Edição. SaraivaJur, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho** (p.50)

SEDOLA, Leticia, Garantias Constitucionais dos Trabalhadores, Jusbrasil. 2016. Disponível em: <https://lescoelho.jusbrasil.com.br/artigos/351642931/garantias-constitucionais-dos-trabalhadores> 09/06/2019. Acesso em 16/05/2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto. O Acesso à Justiça sob a Mira da Reforma Trabalhista – Ou como garantir o acesso à Justiça diante da Reforma Trabalhista. Revista JurisLaboris - TST 2017. Disponível em: link https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111510/2017_souto_maior_jorge_luiz_acesso_justica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VERONESE, Josiane Rose Petry. Interesses difusos e direitos da criança e do adolescente. Belo Horizonte: Del Rey, 1997. P. 25-26