

OS PREJUÍZOS DA LEI 13.467/2017 PARA O ACESSO PELO TRABALHADOR À JURISDIÇÃO TRABALHISTA*

ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz
Faculdade Santa Lúcia
helicio.prof@santalucia.br

OSTI, Natália
Faculdade Santa Lúcia
natalia.osti@outlook.com

RESUMO

O presente artigo analisa a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, quanto às dificuldades que trouxe para o acesso ao Poder Judiciário Trabalhista pelos trabalhadores. Parte de breve relato histórico do direito do trabalho no mundo e no Brasil, com menção às primeiras Constituições brasileiras que regularam a matéria. Os princípios constitucionais e infraconstitucionais que inspiram o ordenamento jurídico trabalhista também recebem especial atenção. A partir de referidos elementos de estudo, serão analisadas as principais mudanças levadas a efeito na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 13.467/2017, as quais comprometer o direito constitucional de acesso à justiça, trazendo prejuízos aos trabalhadores brasileiros para a garantia de seus direitos.

PALAVRAS-CHAVE: *direito processual do trabalho; reforma trabalhista; acesso à justiça; sucumbência.*

*Este artigo é parte de trabalho de iniciação científica do curso de Direito, Faculdade Santa Lúcia, apresentado pela aluna Natália Osti em novembro de 2019, e desenvolvido sob orientação de Prof. Dr. Hécio Luiz Adorno Júnior.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo destacar a garantia constitucional de acesso à justiça e analisar as dificuldades trazidas pela Lei nº 13.467/2017 para sua efetivação. Está prevista no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988, considerado cláusula pétrea. Como tal, o preceito constitucional não é passível de modificação, salvo para a ampliação da garantia.

O estudo parte do surgimento do direito do trabalho no mundo e no Brasil, com a análise da evolução histórica. Destacam-se as Constituições brasileiras que consagraram direitos trabalhistas, em evolução legislativa que culminou com a Constituição Federal de 1988. São analisados, ainda, os princípios constitucionais que norteiam o direito do trabalho e que servem como base para a aplicação de seus institutos e da legislação trabalhista, ligados à garantia do acesso à justiça.

As principais modificações ocasionadas pela Lei nº 13.467/2017, principalmente quanto aos prejuízos causados aos trabalhadores para o exercício do direito constitucional de ação, serão enfocadas neste estudo. Ao afetaram o direito de ação dos trabalhadores, prejudicaram a aplicação prática da garantia constitucional da inafastabilidade de jurisdição.

Assim, a proposta deste trabalho é analisar os efeitos da chamada Reforma Trabalhista sobre a garantia constitucional do amplo acesso à justiça, à luz dos princípios do direito do trabalho, para demonstrar que foi prejudicada pelas recentes mudanças legislativas.

2. ASPECTOS HISTÓRICOS

2.1 O surgimento do direito do trabalho no mundo

O direito do trabalho surgiu como resposta aos efeitos da Revolução Industrial sobre as relações de trabalho, o que ocorreu na Europa, no século XVIII, com a expansão da indústria e do comércio. No Brasil, adveio mais tarde, no início do século XX, em período de nascente industrialização. Conforme Cassar (2017, p. 12), “com o surgimento da máquina a vapor como fonte de energia, qualquer operário estaria apto ao labor, deixando a mão de obra cada dia mais barata, principalmente quando se tratava de crianças e mulheres”.

As condições de trabalho na Europa eram degradantes, no período que sucedeu à Revolução Industrial. Os trabalhadores eram submetidos a jornadas exaustivas, com o uso excessivo do trabalho de mulheres e crianças,

muitas vezes em condições idênticas às dos homens e sem as necessárias proteções à saúde. Como resposta e em decorrência da associação de trabalhadores, surgiram os sindicatos, pelos quais se reuniram para reivindicar melhores condições de trabalho (ADORNO JÚNIOR, 2011).

Para contornar essa questão social, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, com a edição de leis e a criação de órgãos para aplicá-las. A existência de conflitos trabalhistas, inclusive coletivos, com a suspensão dos trabalhos pelas greves de trabalhadores, além de prejudicar a produção, diminuía a arrecadação de impostos, os quais precisavam ser dirimidos (ADORNO JÚNIOR, 2011).

Segundo Martins (2015, p. 53), “o direito do trabalho surge para limitar os abusos do empregador em explorar o trabalho e para modificar condições de trabalho”. Adveio movimento de constitucionalização dos direitos trabalhistas, pelo qual as Constituições de diferentes países passaram a consagrá-los, para a proteção jurídica dos trabalhadores. Neste sentido, Constituições pioneiras foram as do México, de 1917, e da Alemanha, de 1919. São exemplos de direitos que passaram a consagrar os referentes à segurança, à higiene dos trabalhadores, à proteção ao trabalho da mulher e da criança, à limitação das jornadas de trabalho, entre outros (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1992).

Deste modo, o direito do trabalho nasceu da luta contra a exploração da mão de obra, agravada pela Revolução Industrial e pela instituição da produção em série, com o objetivo principal proteger os trabalhadores, considerados como hipossuficientes na relação de emprego nas sociedades capitalistas ainda reinantes.

2.2 O advento do direito do trabalho no Brasil

No Brasil, a mão de obra indígena foi a primeira a ser adotada na agricultura, inicialmente pelo sistema de escambo e depois os índios passaram a trabalhar como escravos. Foram posteriormente substituídos pelos africanos, trazidos em navios negreiros por comércio lucrativo do tráfico, para serem submetidos a condições de trabalho desumanas em solo brasileiro. Em 1888, por pressão de movimentos sociais pelo fim da escravidão e, sobretudo, da Inglaterra, para expandir o mercado consumidor de seus produtos industrializados, a Princesa Isabel aboliu a escravidão no Brasil, ao assinar a Lei Áurea (CASSAR, 2017).

Após a abolição da escravatura, teve início a criação de sistema de proteção legal aos trabalhadores brasileiros, que se expandiu com o

crescimento da indústria e do trabalho assalariado, no início do século XX. No fim do século XVIII, houve grande imigração estrangeira, sobretudo de italianos. Os imigrantes europeus influenciaram fortemente a legislação trabalhista brasileira, pois tinham vivência na matéria e passaram a postular melhores condições de trabalho no Brasil (CASSAR, 2017).

Em 1907, foram criados os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, para solucionar conflitos trabalhistas e, em 1922, surgiram os Tribunais Rurais em São Paulo, destinados a dirimir litígios entre fazendeiros e trabalhadores. Foram criadas, também, as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, que decidiam os dissídios individuais e coletivos, respectivamente. Em 1934, foi instituída a Justiça do Trabalho, com competência para decidir conflitos entre empregados e empregadores, ainda como órgão do Poder Executivo (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1992).

Em resumo, o crescimento industrial, o movimento operário de imigrantes, a política trabalhista de Getúlio Vargas e o liberalismo europeu influenciaram na formação do direito do trabalho brasileiro. Em 1943, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo Decreto-lei nº 5.452, para reunir as normas regulamentadoras das relações trabalhistas. A Constituição Federal de 1934, fruto da Revolução Constitucionalista de 1930, foi a primeira a tratar de direitos trabalhistas. A Constituição Federal de 1946 integrou pioneiramente a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário Federal e esta evolução legislativa culminou com a Constituição Federal de 1988 (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1992).

Em 13 de julho de 2017, a legislação trabalhista brasileira foi reformada, sob o argumento de que precisava se adequar às modernas relações de trabalho. Foi sancionada a Lei nº 13.467, conhecida como ‘Reforma Trabalhista’, para vigorar a partir de 11 de novembro de 2017. Trouxe nova disciplina ao direito do trabalho, nos aspectos material e processual e, segundo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) (2018, s/p):

A Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no ano passado e alterou várias normas da CLT, pode também ter atingido a Constituição e tem motivado a proposição de diversas ações diretas de inconstitucionalidade ao Supremo Tribunal Federal contra algumas regras novas. As ações questionam pontos como o fim da contribuição sindical, o trabalho intermitente e o pagamento de custas judiciais e honorários de sucumbência. Em relação aos dois últimos, a Procuradoria-Geral da República sustenta que os dispositivos teriam violado o “direito fundamental dos trabalhadores pobres à gratuidade judiciária”.

Referida alteração legislativa gerou polêmicas no meio jurídico, pelas mudanças significativas nos pilares do direito do trabalho brasileiro, sobretudo no basilar princípio da proteção. Em consequência, ensejou o ajuizamento de diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal (STF), entre as quais se discute a violação aos princípios constitucionais da gratuidade processual e do acesso ao Poder Judiciário. A mais relevante para o presente estudo, de número 5766, está com o julgamento suspenso, por pedido de vistas de um dos ministros, após terem sido proferidos os votos do relator e do revisor (STF, 2017).

Passados dois anos da vigência da Lei nº 13.467/2017, há incertezas, na prática forense, quanto à validade de parte de seus dispositivos para a aplicação aos casos concretos, diante de decisões ainda não uniformes dos Tribunais do Trabalho brasileiros.

3. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS

Princípios são preceitos fundamentais e considerados fontes subsidiárias do direito. São essenciais para o ordenamento jurídico, do qual servem como base estrutural. São ponto de partida para o legislador e o intérprete, pois “inspiram, orientam, guiam e fundamentam a construção do ordenamento jurídico” (MARTINS; 2015, p. 125). Segundo Atheniense (2010), citado por Adorno Júnior (2016, p. 105), “são orientações de caráter geral e direcionam o entendimento racional da norma que compõe, em dado momento histórico, a estrutura do ordenamento jurídico”.

Para a aplicação de regras em ramos específicos do direito, não há como se prescindir da análise dos princípios. Em relação ao direito do trabalho, os princípios mais relevantes são os seguintes:

3.1 Princípio do amplo acesso à justiça

O amplo acesso à justiça é garantia constitucional, prevista no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988. Como direito fundamental de primeira dimensão, garante o acesso ao Poder Judiciário para pleitear a solução de conflitos de interesses, em processo que se espera que seja rápido e justo. Segundo Greco (2005, p. 229):

O acesso à justiça é o direito de qualquer cidadão de dirigir-se ao Judiciário e esperar dele um pronunciamento sobre as pretensões apresentadas. Além de possibilitar a obtenção

da tutela de um direito, o acesso à justiça abrange também o direito de defesa e de influência na atividade jurisdicional por aquele em face do qual ela foi desencadeada.

Para Annunziato (2016), por ser fundamental, o acesso à justiça é inerente ao ser humano, como direito de primeira dimensão. Tem cunho negativo, ao não permitir que se afaste a intervenção judicial e se limite o interesse do particular de buscá-la pelo exercício do direito de ação. Está consagrado no artigo 3º, do Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015), que estabelece que “não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão ao direito”, e no artigo 8º, da Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos de São José da Costa Rica, da qual o Brasil é signatário.

O Estado deve prestar a tutela jurisdicional e implementar meios que facilitem o acesso à justiça pelos cidadãos. Aqueles que não têm condições financeiras de arcar com as despesas advindas do processo, como custas e honorários de advogados e periciais, poderão beneficiar-se da gratuidade da justiça, como dispõem os artigos 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal de 1988, e 98 do Código de Processo Civil.

A demora não pode ser obstáculo para a efetividade da tutela jurisdicional, tanto ao se proferir as decisões quanto no seu cumprimento, assim como a aplicação de elevadas custas processuais por sucumbência no processo. Greco (2005, p. 230) ensina que:

[...] o acesso à justiça possui ainda três tipos de barreiras para cumprir sua efetividade: as barreiras econômicas, resultado do custo para se ingressar em juízo, tais como custas, honorários advocatícios e riscos de sucumbência; as barreiras geográficas, diante da dificuldade do Judiciário manter-se presente em todas as áreas habitadas do território nacional; e as barreiras burocráticas, decorrentes do despreparo da estrutura judiciária para enfrentar a quantidade de processos a que é exposta.

Para se alcançar a efetividade do processo, é preciso que a lei consagre as garantias fundamentais, como a do amplo acesso à justiça. O Estado tem o dever de assegurá-lo, principalmente àqueles que não têm recursos para arcar com o pagamento de custas processuais, pois a Constituição Federal de 1988 prevê a assistência integral e gratuita aos jurisdicionados.

3.2 Princípio do devido processo legal

Está previsto no artigo 5º, inciso LIV, da Constituição Federal de

1988, que dispõe que “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal”. Segundo Donizetti (2014), citado por Adorno Júnior (2016, p. 107):

[...] esse princípio tem dimensões material e formal. Pela primeira, é visto como os direitos de processar e de ser processado, o que deve ser feito de acordo com as normas preestabelecidas que, por sua vez, respeitaram o devido processo legislativo. A dimensão formal, também chamada de substancial, é a imposição de que as normas sejam razoáveis e interpretadas de forma proporcional, para garantir meios mínimos e efetivos de acesso à tutela jurisdicional.

Visa garantir que o processo seja justo e digno, para se respeitar as fases previstas em lei na tramitação, como direito fundamental, do qual se originam outros princípios e garantias. Para Silva (2005, p. 431):

[...] o princípio do devido processo legal combinado com o direito de acesso à justiça (artigo 5º, XXXV), o contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LV), fecha o ciclo das garantias processuais. Assim, garante-se o processo, com as formas instrumentais adequadas, de forma que a prestação jurisdicional, quando entregue pelo Estado, dê a cada um, o que é seu.

O princípio do devido processo legal está diretamente relacionado à efetividade e à celeridade processuais e sua observância é necessária para que se faça justiça aos jurisdicionados.

3.3 Princípio da vedação ao retrocesso

Este princípio busca impedir que o legislador diminua, suprima ou reduza direitos sociais consagrados em lei, mesmo que parcialmente. Atua como limite material ao legislador, para proteger os direitos fundamentais, ao vedar a edição de normas que possam suprimi-los. Para Melo (2010, p. 65):

O princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria. Tal princípio alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere

um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente.

A efetividade dos direitos sociais não pode ser prejudicada, pois o que se espera das alterações legislativas são progressos e não retrocessos. Os direitos dos trabalhadores são sociais e fundamentais, contando com a proteção jurídica contra políticas negativas de redução.

3.4 Princípio da proteção

Destina-se a compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado e, ao assegurar relativa superioridade jurídica, efetiva o princípio da igualdade. Trata-se de discriminação positiva, que tem por objetivo equilibrar as relações de trabalho. Segundo Capelari (2009, s/p):

O princípio da proteção ao trabalhador é um princípio que instrui a criação e a aplicação das normas de direito do trabalho. A proteção do direito do trabalho destina-se à pessoa humana, conforme mostra o art. 1º, III, da CF/88. O direito do trabalho surgiu para proteger o trabalhador, visando o equilíbrio entre o capital e o trabalho, gerando direitos e obrigações entre empregados e empregadores. (...) o direito do trabalho não somente serve para regular as relações de trabalho, como para muitos essa é sua única função, mas serve especialmente para a preservação das melhores condições de trabalho de modo geral, garantindo, por consectário lógico, a proteção do trabalhador, já preconizada na atual Constituição Federal.

Tem subprincípios, entre os quais o do *in dubio pro operario*, o da aplicação da norma mais favorável e o da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador. Na aplicação da lei trabalhista, prevalecerá a norma mais favorável ao trabalhador, quando houver mais de regra válida. Asseguram-se ao trabalhador as vantagens conquistadas, evitando-se que sejam retiradas ou reduzidas. De acordo com Martins (2015, p. 41):

Não é a Justiça do Trabalho que tem cunho paternalista ao proteger o trabalhador, ou o juiz que sempre pende para o lado do empregado, mas a lei que assim o determina. Protecionista é o sistema adotado pela lei. Isso não quer dizer, portanto, que o juiz seja sempre parcial em favor do empregado, ao contrário: o sistema visa proteger o trabalhador.

O princípio em estudo é exclusivo do direito do trabalho e o norteia para proteger o empregado na relação de emprego, atenuando sua vulnerabilidade jurídica e econômica perante o empregador.

4. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017

4.1 A Reforma Trabalhista

O Projeto de Lei de nº 6.787, de 2016, foi aprovado em abril de 2017, após votação nas duas Casas do Congresso Nacional e resultou na chamada Reforma Trabalhista. A Lei nº 13.467/2017 foi publicada em 13 de julho de 2017 e entrou em vigor em 11 de novembro do mesmo ano.

O Senado Federal divergiu, entre outros, em relação aos seguintes pontos da proposta legislativa: tarifação de valores para a reparação por danos morais, generalização do módulo de trabalho em escala 12x36 e trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres. Mesmo diante de divergências no processo legislativo, a Lei nº 13.467/2017 foi aprovada, com a garantia do Presidente da República de que seriam solucionadas por medida provisória. Foi editada, mas não vingou posteriormente. Conforme Frota (2018, s/p):

Os parlamentares da base do governo insistiam que a Reforma Trabalhista não retiraria direitos dos obreiros; afirmavam que ela iria modernizar a legislação, protegendo o trabalhador no emprego, reduzindo o desemprego e tornando o processo do trabalho cada vez mais célere. O projeto em comento tinha como objetivo aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva e da atualização da mão de obra no país.

O motivo apresentado para o projeto de lei em estudo foi a suposta necessidade de se adequar a CLT às relações de trabalho atuais, pois a sociedade transformou-se desde sua edição em 1943, quando a maioria das pessoas vivia na zona rural. Outra justificação foi o elevado número de reclamações trabalhistas propostas nos últimos anos, o que causaria lentidão na prestação jurisdicional. Segundo Frota (2018, s/p):

[...] a Reforma Trabalhista veio com o objetivo maior de diminuir a litigiosidade que é muito alta no Brasil e estimular a produtividade nas empresas com a criação de novos empregos, esse sim, o maior drama dos trabalhadores. O desemprego é um problema social dos mais graves, pois gera problemas financeiros, psicológicos (depressão, ansiedade, etc) e outras anomalias para o trabalhador, já que é ligado à sua sobrevivência e ao bem-estar familiar.

Mas é sabido que a CLT passou por constantes alterações legislativas, nos mais de setenta anos de vigência, para se adequar às relações de trabalho na sociedade brasileira em evolução, e que a Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário que apresenta as respostas mais céleres aos jurisdicionados. Assim, os motivos apresentados pelos legisladores reformistas não condizem com a realidade das relações laborais e as mudanças na lei, na maioria, visivelmente prejudicaram os trabalhadores.

4.2 Prejuízos à prestação jurisdicional

Muita das alterações feitas no ordenamento jurídico trabalhista pela Lei nº 13.467/2017 trouxeram limitações prejudiciais ao princípio do amplo acesso à justiça. Previsto constitucionalmente como garantia fundamental, também está consagrado em tratados internacionais. Limitar o acesso à justiça, além de contrariar referidos diplomas legais, implica em retrocesso social (FROTA, 2018). Ao dificultar o acesso aos benefícios da gratuidade processual e impedir que alcancem parte das despesas processuais, as alterações legislativas em estudo restringiram o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho.

4.2.1 Comprovação da insuficiência econômica e benefícios da Justiça Gratuita

A gratuidade processual visa possibilitar o amplo acesso à justiça àqueles que não têm recursos financeiros para pagar as custas e as despesas processuais. Devem ter a garantia de pleitear a tutela de direitos judicialmente, sem prejuízos do sustento próprio e dos dependentes. O benefício fundamenta-se na garantia da inafastabilidade de jurisdição, prevista no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988. Segundo Miessa *et al.* (2017, p. 356):

O benefício da justiça gratuita consiste na possibilidade de a parte postular em juízo sem ter de arcar com as despesas do processo, ante sua insuficiência de recursos. (...) Referido benefício tem como objetivo possibilitar o acesso à justiça de pessoas que não possuam recursos financeiros, de modo que o custo do processo não seja obstáculo para se ter acesso à ordem jurídica.

Para Rezende Filho (1954, p. 281):

[...] a justiça deve estar ao alcance de todos, ricos e poderosos,

pobres e desprotegidos, mesmo porque o Estado reservou-se o direito de administrá-la, não consentindo que ninguém faça justiça por suas próprias mãos. Comparecendo em juízo com litigante desprovido completamente de meios para arcar com as despesas processuais, inclusive honorários de advogado, é justo seja dispensado do pagamento de quaisquer custas.

A concessão dos benefícios da justiça gratuita está amparada no artigo 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal de 1988, como direito individual fundamental. Dispõe que o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita às pessoas que comprovarem insuficiência de recursos.

Para ser beneficiário da gratuidade no processo do trabalho, segundo o artigo 790 da CLT, em redação dada pela Lei nº 13.467/2017, é necessário que o empregado receba salário no valor de até 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou que comprove a insuficiência de recursos financeiros. Para Miessa (2017, p. 367), há duas correntes de interpretação para o preceito de lei reformado:

1ª Corrente: os §§3º e 4º do art. 790 da CLT devem ser interpretados de forma cumulada, ou seja, permite-se a concessão do benefício da justiça gratuita apenas quando se tratar de salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social e desde que comprove tal condição. Portanto, a concessão somente deriva de critério objetivo. 2ª Corrente: os §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT devem ser interpretados de forma separada (independente), viabilizando a concessão do benefício por dois critérios alternativos: objetivo (perceber salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social) ou subjetivo (comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo).

Inibiu-se o acesso à justiça, ao se exigir que o autor da reclamação trabalhista comprove a carência de recursos financeiros para ser dispensado do recolhimento de custas processuais, como requisito para que se conceda o benefício da gratuidade processual. Não basta mais que firme declaração, sendo necessária a comprovação de insuficiência econômica.

Não é a sistemática seguida em outros ramos do direito, como o do consumidor, no qual há presunção de veracidade das declarações firmadas pelo postulante, incumbindo à outra parte o encargo da prova em contrário. Atingiu-se, deste modo, a garantia constitucional do amplo acesso à justiça na esfera trabalhista. Conforme Frota (2018, s/p):

Embora na Justiça do Trabalho, normalmente, figurem no polo ativo da demanda empregados hipossuficientes, que estão em busca de verbas alimentares não pagas no decorrer do contrato de trabalho, o legislador reformista foi na contramão dos movimentos que consolidam as garantias de amplo acesso à jurisdição.

A gratuidade processual objetiva ampliar o acesso à Justiça, principalmente aos que não possuem recursos financeiros para arcar com os encargos decorrentes da sucumbência. No entanto, a mudança no ordenamento jurídico trabalhista trouxe retrocesso em matéria processual e o empregado foi prejudicado na busca da tutela judicial de direitos trabalhistas.

Após a edição da Lei nº 13.467/2017, diante das novas disposições do artigo 790, §§ 3º e 4º, da CLT, os trabalhadores que percebem salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social devem provar a insuficiência financeira para arcar com as despesas processuais para ter o benefício da gratuidade. Antes, asseguravam-se os benefícios da gratuidade aos trabalhadores 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”, mediante a apresentação de simples termo de hipossuficiência econômica (BRASIL, 1943).

Além de ter alterado o patamar máximo de ganho para 40% do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, a nova legislação passou a exigir prova documental da insuficiência de recursos, para os casos em que seja superado. O benefício da gratuidade processual deve abranger todas as despesas processuais, como custas, emolumentos e honorários periciais e de advogado, o que a reforma legislativa vedou.

Violou-se o princípio da vedação ao retrocesso social, ao se exigir a comprovação da insuficiência financeira, e, por conseguinte, a garantia constitucional de amplo acesso à justiça, pois muitos trabalhadores deixarão de ajuizar reclamação trabalhista pelo receio de não poder suportar as despesas em caso de sucumbência.

4.2.2 Honorários de advogado

São devidos pelo litigante que perder o pedido, o qual deverá pagar honorários ao advogado da parte contrária. No processo do trabalho, os advogados não tinham direito aos honorários sucumbenciais, nos termos da Lei nº 5584/70 e considerando que a assistência é facultativa (artigo 791 da

CLT), conforme entendimento jurisprudencial consagrado pelas Súmulas 219 e 329 do TST. Os honorários sucumbenciais eram deferidos apenas à parte assistida pelo sindicato da categoria profissional e que estivesse desempregada ou percebesse salário inferior ao dobro do mínimo legal. Segundo Sales (2018, s/p):

As razões principais pelas quais somente os advogados sindicais tinham direito à percepção dos honorários de sucumbência se dava, em primeiro lugar, pela manutenção do instituto do *jus postulandi*, o qual oportuniza ao trabalhador postular em juízo sem a presença de advogados, resguardando, teoricamente, a simplicidade e o informalismo que norteiam a atuação do processo trabalhista, bem como pela assistência jurídica prestada pelo sindicato à categoria dos trabalhadores, na condição de substituto processual, quando estes não ingressavam na Justiça do Trabalho sem a presença de advogados, situação na qual o sindicato arcava com custos e movimentava sua máquina assistencial em prol dos trabalhadores.

Conforme Frota (2018, s/p), as súmulas referidas perderam a eficácia após a edição da Lei nº 13.467/2017, que introduziu o artigo 791-A, §§ 3º e 4º, da CLT. Diante da nova disposição legal, mesmo com o benefício da gratuidade processual, o reclamante poderá ser condenado a pagar os honorários do advogado da parte contrária quanto aos pedidos que perder. Para Andreoni (2019), a alteração na lei fez com que o empregado que busca receber verbas rescisórias, horas extras e indenizações arcará com parte do próprio crédito sonogado, mesmo que tenha os benefícios da justiça gratuita. Ainda segundo Andreoni (2019, p. 30):

A conclusão que chegamos é que a Lei 13.467/2017, ao tentar limitar ou impedir o acesso de trabalhadores ao Poder Judiciário, acabou tropeçando na má técnica e, porque não dizer, na má-fé do legislador, o que a torna inconstitucional, levando à conclusão lógica de que não cabe condenação em honorários advocatícios sucumbenciais aos beneficiários da justiça gratuita.

Os incisos XXXV e LXXIV, do artigo 5º, da Constituição Federal de 1988, que dispõem, respectivamente, que “a lei não excluirá da apreciação ao Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” e que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”, podem ter sido violados pelo artigo 791-A, §4º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017. É o que se discute na Ação Direta de

Inconstitucionalidade número 5766 (STF, 2017).

A mudança na legislação prejudicou o empregado também neste aspecto, pois, ao buscar a tutela judicial de direitos trabalhistas, poderá ser condenado ao pagamento de honorários de sucumbência, mediante dedução de parte de seu crédito, mesmo que seja beneficiário da Justiça Gratuita.

4.3 Honorários periciais

Outra novidade da Reforma Trabalhista decorre do artigo 790-B, §4º, da CLT, que dispõe que a parte que perder o pedido que é objeto da perícia arcará com os honorários periciais. Mesmo se for beneficiária da justiça gratuita, não se eximirá do encargo, caso tenha obtido em juízo créditos capazes de cobrir a despesa. A União arcará com os honorários periciais apenas na hipótese de inexistirem esses recursos. Para Jota, (2018, s/p):

(...) a atual disciplina normativa a) restringe o âmbito de proteção do direito fundamental de acesso à justiça, relativamente à abrangência da gratuidade de justiça já estabelecida pelo art. 98 do CPC/15; b) implica a atribuição, sem fundamentação razoável, de tratamento distinto entre o litigante no Processo Civil e no Processo do Trabalho, com regência menos favorável a este⁴; c) pune, na prática, o trabalhador que postula o pagamento de parcela cuja definição depende de conhecimento técnico e análises específicas, não exigíveis, obviamente, do leigo.

Segundo Martins e Pedreira (2017, p. 121):

Com efeito, àquele que é pobre, a assistência é integral e gratuita. E, se é integral, não pode se excluir de tal assistência nenhuma verba, nem mesmo os honorários periciais. (...) Determinar àquele que ainda é pobre e, portanto, ainda goza do benefício, pague qualquer verba (custas, honorários periciais ou honorários advocatícios) é interpretação que viola a garantia constitucional de assistência integral e gratuita pelo Estado ao economicamente vulnerável.

A garantia do amplo acesso à justiça foi mais uma vez violada neste ponto da Reforma Trabalhista. Muitos trabalhadores, mesmo sendo beneficiários da justiça gratuita, ficarão com receio de ter que arcar com os honorários periciais, pois a União somente irá fazê-lo caso não se obtenham créditos em juízo, mesmo que em outros processos (ANNUNZIATO, 2016).

4.4 Cláusula compromissória de arbitragem

A arbitragem é meio alternativo para a solução de conflitos, pelo qual terceiro atua como árbitro e os decide por sentença arbitral, com a mesma força da decisão judicial. A Lei nº 13.467/2017 criou a figura do trabalhador hiperssuficiente, no artigo 444, parágrafo único, da CLT, como aquele que tem formação superior e que recebe salário maior que o dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Entendeu-se que esse trabalhador tem autonomia para negociar diretamente com o empregador, sem necessidade de assistência sindical ou de tutela judicial para a defesa dos direitos trabalhistas.

Para a válida utilização da arbitragem para a solução de conflitos trabalhistas, segundo o artigo 507-A da CLT, é necessária a instituição por iniciativa do empregado ou com sua expressa concordância, nos termos da Lei nº 9.307/1996. Pode ser utilizada para resolver conflitos que envolvam direitos patrimoniais disponíveis, que são os que podem ser objeto de transmissão, prescrição, transação ou renúncia, segundo o artigo 1º da lei referida. Cassar (2017, p. 1263) entende que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e que os conflitos a eles relativos não se enquadram na lei de arbitragem:

De acordo com o art. 1º da Lei 9.307/96 a arbitragem só pode ser utilizada para dirimir conflitos cujos direitos sejam de natureza patrimonial disponível, o que não ocorre com a maioria das lides individuais trabalhistas, pois tratam de direitos previstos na legislação, logo, de caráter imperativo, de ordem pública. Em função disso, a arbitragem tem maior aplicabilidade no âmbito do direito coletivo que trata de direitos patrimoniais disponíveis.

A maioria dos empregados depende do empregador, em especial no aspecto econômico. Em momentos de crise financeira, é pouco provável que se recusem propostas de trabalho por oposição à instituição da cláusula de arbitragem no contrato de trabalho. Aceitará referida contra sua vontade, pela necessidade de obtenção de emprego. Segundo Martins e Pedreira (2017, p. 139), “é inaceitável afastar o Princípio da Irrenunciabilidade e colocar em pé de igualdade negocial o empregado e o empregador. Retrocede a dois séculos de história e, qualquer um que a conhece sabe os efeitos deletérios desta situação para a sociedade”.

A cláusula em estudo é outra forma de se afastar o direito de acesso ao Judiciário Trabalhista pelo empregado, pois ficará impedido de exercer seu direito de ação ao firmá-la.

4.5 Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas

Com previsão no artigo 507-B da CLT, o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas é outra novidade da Lei nº 13.467/2017. Trata-se de declaração assinada pelo empregado e pelo empregador, com o objetivo de comprovar o cumprimento das obrigações trabalhistas. Confere eficácia liberatória em relação às parcelas pagas, após a homologação pelo sindicato que representa a categoria profissional.

Para Capistrano (2019, s/p.), “o objetivo é dar segurança aos empregados e reduzir o índice de reclamações trabalhistas, pois se o empregado confirmou que o termo está correto, de início ele não pode reclamar na Justiça do Trabalho sobre nada do que está no termo de quitação”. Segundo Martins e Pedreira (2017, p. 141):

Se houver fraude na produção do documento e o pagamento não tiver ocorrido, a quitação perde seu efeito pela aplicação do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (ainda em vigor), e pelo princípio da primazia da realidade (além do princípio que veda o enriquecimento sem causa, o princípio da justiça distributiva, o princípio da boa-fé, etc.).

As verbas expressamente relacionadas no termo de quitação anual serão consideradas pagas e não poderão ser discutidas em Juízo. É maneira de se dar proteção ao empregador, com o efeito reflexo de se afastar o empregado do Poder Judiciário. Sentindo-se implicitamente coagido, o empregado assinará referido termo para manter seu emprego (MARTINS; PEDREIRA, 2017).

4.6 Plano de Demissão Voluntária (PDV)

É instrumento que proporciona aos empregados vantagens financeiras adicionais pela adesão à rescisão incentivada. O empregado que aderir ao PDV receberá outros valores, além das verbas rescisórias que decorrem da dispensa sem justa causa por previsão legal. Segundo Príncipe (2018, s/p.):

De forma objetiva o legislador determina que a instituição de PDV, quer para dispensa individual, quer para desligamento coletivo, quando celebrado mediante acordo coletivo de trabalho ou mesmo estipulado em convenção coletiva de trabalho, automaticamente acarreta a plena e irrevogável quitação dos direitos decorrentes da relação de emprego, ou seja, impede que o ex-empregado venha posteriormente

reclamar qualquer outro direito na Justiça do Trabalho, ressalvada alguma exceção estipulada pelas partes.

Pela redação do artigo 477-B da CLT, ditada pela Lei nº 13.467/2017, se o empregado aderir ao PDV renunciará ao exercício do direito de ação. Assim, também é forma de impedir a busca de direitos trabalhistas em Juízo pelos trabalhadores. A alteração legislativa consagrou, neste ponto, entendimento que havia sido adotado pelo STF no julgamento do recurso extraordinário número 590415. Contrariou posicionamento anterior do TST, registrado na Orientação Jurisprudencial nº 270 da Seção Especializada em Dissídios Individuais I.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo estudo da história do direito do trabalho no mundo e no Brasil, inclusive da evolução constitucional, verificou-se que decorreu da luta dos trabalhadores contra a exploração advinda da Revolução Industrial, com o objetivo de protegê-los na relação de emprego. Foi visto, ainda, que a primeira Constituição brasileira a regular os direitos trabalhistas foi a de 1934, tida como democrática. Teve duração efêmera, pois foi substituída pela Carta Magna de 1937, e a Constituição Federal de 1988 ampliou o rol de direitos trabalhistas.

Foram estudados os princípios que inspiram o direito do trabalho, tanto constitucionais como infraconstitucionais, entre os quais os do amplo acesso à justiça, do devido processo legal, da vedação do retrocesso e da proteção ao trabalhador. Destaque especial foi dado aos princípios da proteção e do amplo acesso à justiça. Pelo primeiro, o trabalhador deve ser protegido como parte mais frágil da relação de emprego, para que seus direitos sejam assegurados. Pelo segundo, que é constitucional, não deve haver barreiras para que o trabalhador busque a tutela de direitos judicialmente.

Com estes elementos de estudo, passou-se a analisar a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017. Entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, sob o argumento de que adequaria a legislação trabalhista às novas relações de trabalho. Entre as mudanças na lei, trouxe prejuízos ao acesso à justiça pelos trabalhadores. Muitos deixarão de buscar a tutela judicial de seus direitos, com o receio de ter que responder pelo pagamento de custas e de outras despesas processuais, como honorários de advogado e periciais, caso percam o pedido.

Também foram instituídos outros meios para impedir o acesso ao

Judiciário pelos trabalhadores, como o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, firmado perante o sindicato da categoria profissional com eficácia liberatória das parcelas que especifica. Outro novo instituto é a cláusula compromissória de arbitragem, que pode figurar em contratos de empregados hipersuficientes e permite que terceiro atue como árbitro e decida o conflito trabalhista por sentença arbitral, em substituição à tutela jurisdicional. Criou-se, ainda, a possibilidade de adesão ao PDV, outra novidade da Lei nº 13.467/2017 a impedir que o trabalhador ajuíze reclamação trabalhista.

Portanto, as alterações legislativas em análise, decorrentes da Reforma Trabalhista empreendida pela Lei nº 13.467/2017, podem implicar em violação a princípios basilares do direito do trabalho, como os do amplo acesso à justiça e da proteção, o que ainda pende de apreciação pelo STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade número 5766 (STF, 2017).

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, H. L. Apontamentos sobre a história do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho, no mundo e no Brasil, entre os séculos XIX e XX. **Revista Universitas**. 6. ed., 2011, Disponível em <http://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/56>. Acesso em julho de 2019.

ADORNO JÚNIOR, H. L. Nova leitura dos princípios de direito processual constitucional no processo judicial eletrônico. **Revista Universitas**. 17. ed., 2016, Disponível em <http://www.revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/234>. Acesso em julho de 2019.

ANDREONI, E. M. S. O beneficiário da justiça gratuita e a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho. **Revista Jurídica da Escola da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região**. Ano 7, n. 2, 2019.

ANNUNZIATO, C. B. O acesso à Justiça no Brasil. **Âmbito jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 149, junho de 2016. Disponível em http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17457&revista_caderno=9. Acesso em julho de 2019.

ATHENIENSE, A. **Comentários à lei 11.419/06 e as práticas processuais por meio eletrônico nos tribunais brasileiros**. Belo Horizonte: Juruá, 2010.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, DF, 17 março 2015. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em julho de 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, DF. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em julho de 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 05 outubro 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em julho de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 5766**. Brasília: STF, 2017. Disponível em <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Acesso em julho de 2019.

BRAZILEIRO, J. F. F. O direito fundamental ao acesso à justiça. **Conteúdo jurídico**, Brasília, DF: 02 jan. 2017. Disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.57779&seo=1>. Acesso em julho de 2019.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo**. Disponível em <http://trtsp.jus.br>. Recurso de Revista n. 228400-24.1999.5.19.0001, Relator Juiz Convocado: Luiz Carlos Gomes Godoi, Data de Julgamento: 27/10/2004, 2ª Turma, Data de Publicação: 26/11/2004. Acesso em julho de 2019.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em http://tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dotrabalhadores/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print&_101_89Dk_languageId=pt_BR. Acesso em julho de 2019.

CAPELARI, L. S. T. Constitucionalização dos direitos trabalhistas: o princípio da proteção ao trabalhador. **Âmbito jurídico**, Rio Grande, XII, n. 70, nov. 2009. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=2. Acesso em julho de 2019.

CAPISTRANO, P. **Termo de quitação**. Disponível em <https://blog.fortestecnologia.com.br/reforma-trabalhista-5-coisas-que-voce-precisa-saber-sobre-termo-de-quitacao/>. Acesso em julho de 2019.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 14. ed., Rio de Janeiro: Método, 2017.

DONIZETTI, E. **Curso didático de direito processual civil**, 18. ed, São Paulo: Atlas, 2014.

FROTA, L. J. M. A. Reforma trabalhista e a inafastabilidade jurisdicional: análise acerca das principais alterações advindas com a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Revista Jus Navegandi**, Teresina, ano 23, n. 5586, Outubro de 2018. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/67820>. Acesso em julho de 2019.

GRECO, L. O acesso ao direito e à justiça. **Estudos de direito processual**. Campos dos Goytacazes: Faculdade de **Direito** de Campos, 2005, p. 197-223.

JOTA, L. F. **Honorários periciais na reforma trabalhista**. Setembro de 2018. Disponível em <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2018/09/13/honorarios-periciais-na-reforma-trabalhista-e-a-in-n-o-41-18-do-tst>. Acesso em julho de 2019.

MARTINS, A. A.; PEDREIRA, C. de A. **Reflexões sobre a reforma trabalhista**. São Paulo: Scortecchi, 2017.

MARTINS, S. P. **Direito processual do trabalho**. 33. ed., São Paulo: Saraiva, 2015.

MIESSA, E.; CORREIA, H.; MIZIARA, R.; LENZA, B. **CLT comparada com a reforma trabalhista**. Salvador: *Jus Podium*, 2017.

PRÍNCIPE, C. E. **Novo artigo 477-B da CLT contribuirá para fortalecer a negociação coletiva**. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2018-abr-09/carlos-principe-artigo-477-clt-fortalece-negociacao-coletiva>. Acesso em julho de 2019.

REZENDE FILHO, G. **Curso de direito processual civil**. 4. ed., São Paulo: Saraiva, 1954, Volume 1.

SILVA, J. A. da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25. ed., São Paulo: Malheiros, 2005.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.. **Instituições de direito do trabalho**. 12. ed., São Paulo: LTr, 1992, vol. 1.