



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

JOSÉ DOS ANJOS PEREIRA NETO

**IMPACTO DA LEI 13.467/2017 NOS PROCESSOS QUE TRAMITAM NA JUSTIÇA
DO TRABALHO PARAIBANA**

**JOÃO PESSOA
2019**

JOSÉ DOS ANJOS PEREIRA NETO

**IMPACTO DA LEI 13.467/2017 NOS PROCESSOS QUE TRAMITAM NA JUSTIÇA
DO TRABALHO PARAIBANA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Dr. Paulo Henrique Tavares da
Silva

**JOÃO PESSOA
2019**

**Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação**

P436i Pereira Neto, José Dos Anjos.

Impacto da Lei 13.467/2017 nos Processos que Tramitam
na Justiça do Trabalho Paraibana / José Dos Anjos
Pereira Neto. - João Pessoa, 2019.

43 f.

Orientação: Paulo Henrique Tavares da Silva.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Reforma Trabalhista. 2. Diminuição da
Judicialização. I. Silva, Paulo Henrique Tavares da.
III. Título.

UFPB/CCJ

JOSÉ DOS ANJOS PEREIRA NETO

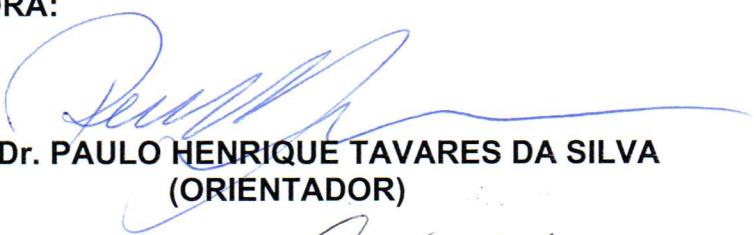
**IMPACTO DA LEI 13.467/2017 NOS PROCESSOS QUE TRAMITAM NA JUSTIÇA
DO TRABALHO PARAIBANA**

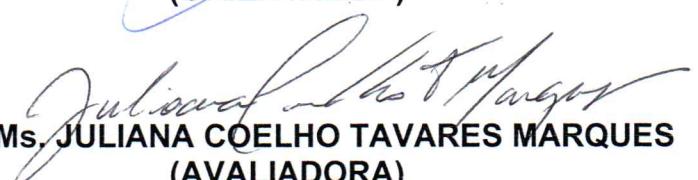
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

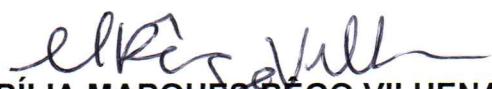
Orientador: Dr. Paulo Henrique Tavares da Silva

DATA DA APROVAÇÃO: 18 DE SETEMBRO DE 2019

BANCA EXAMINADORA:


**Prof. Dr. PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA
(ORIENTADOR)**


**Prof.ª Ms. JULIANA COELHO TAVARES MARQUES
(AVALIADORA)**


**Prof.ª Dr.ª MARÍLIA MARQUES RÉGO VILHENA
(AVALIADORA)**

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Reginaldo e Maria, por todo o amor dedicado e por sempre terem me incentivado a buscar esse objetivo. Foram fundamentais não só para a minha formação acadêmica, mas também na minha formação para a vida.

À minha esposa, Juliana, pelo incentivo, amor, companheirismo e compreensão, inclusive me acompanhando nas aulas durante um período em que eu não pude dirigir. Sem ela ao meu lado teria sido mais difícil.

Às minhas filhas, Cecília e Letícia, que vieram ao mundo para completar nossa família e encher nossa casa de alegria. É uma motivação extra tê-las por perto.

Ao meu irmão, Renan, meu parceiro de todas as horas e que sempre me apoia em todos os momentos.

Ao meu sogro e minha sogra, Vivaldo e Ana Célia, pelo incentivo e força durante todo esse período.

Aos meus amigos de classe, que levarei da universidade para a vida, Michael, Nadja, Rubenia e Victor, pelo apoio mútuo e motivação constante para nos mantermos firmes até a conclusão do curso.

Aos professores do curso de Direito, por terem compartilhado seu conhecimento e nos guiado nesses primeiros passos para a vida profissional jurídica.

Ao meu orientador, professor Paulo Henrique, pelo tempo dedicado, direcionamento e correções feitas no trabalho de conclusão.

Aos meus colegas de trabalho, que me incentivaram nessa jornada e contribuem diariamente para o meu aperfeiçoamento profissional.

A todos que de alguma maneira contribuíram para minha formação, diretamente ou simplesmente torcendo para o meu sucesso, o meu muito obrigado

RESUMO

A Lei 13.467/2017 alterou diversas disposições da CLT, extinguindo, modificando e introduzindo direitos e obrigações aos sujeitos do contrato de trabalho. As novas diretrizes que regem o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho causaram impacto direto na quantidade de processos que chegam à Justiça do Trabalho. Foi significativa a redução de novas reclamações trabalhistas no período pós reforma, em torno de 40% no estado da Paraíba. Houve ainda sensível mudança no rito sob o qual tramitam os processos, de modo que os processos do rito sumaríssimo superaram os processos do rito ordinário. Esses dados resultam da tentativa estatal de atualizar as disposições que regem as relações de emprego, sob o argumento de era necessária uma “modernização”. A principal causa dessa nova realidade é a relativização da assistência judiciária integral e gratuita, de forma que até os beneficiários deste instituto podem ser obrigados a arcar com as despesas processuais decorrentes da sucumbência. As partes foram colocadas no mesmo patamar processual na medida em que a justiça gratuita passou a ser mitigada, dependendo de certos enquadramentos legais, o que tem gerado bastante debate e, até certo ponto, dividido a formação de nova jurisprudência. Essa nova perspectiva da assistência judiciária gratuita é responsável pela diminuição do número de processos novos, bem como pelo aumento proporcional de causas que tramitam sob o rito sumaríssimo. Analisando os dados estatísticos disponibilizados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, será demonstrada a abrangência das implicações causadas pela Lei 13.467/2017 nos processos trabalhistas, através de abordagem hipotético-dedutiva.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Diminuição da judicialização.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.....	9
2.1 DA LEI ÁUREA À CLT	9
2.2 A CLT E A REFORMA TRABALHISTA	11
3 EFICÁCIA NO TEMPO DA LEI 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017.....	14
3.1 DIREITO MATERIAL DO TRABALHO.....	14
3.2 DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	14
4 O IMPACTO DA LEI 13.467/2017 NAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS	17
4.1 DIMINUIÇÃO DO NÚMERO DE PROCESSOS	17
4.2 MUDANÇA NO RITO DE TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS.....	26
4.3 PEDIDOS FORMULADOS NAS AÇÕES	29
4.4 SENTENÇAS E VALORES PAGOS AOS RECLAMANTES	35
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	42

1 INTRODUÇÃO

As leis trabalhistas começaram a surgir no Brasil após a assinatura da Lei Aurea, no ano de 1888. No mesmo período, já havia no país o movimento operário representado pelas Ligas Operárias, que marcaram o início do sindicalismo brasileiro. Durante as décadas seguintes, foram sendo editadas várias normas com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho, porém de forma esparsa.

Resultado da compilação dos normativos trabalhistas existentes desde o fim do século XIX, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, materializou a intenção de proteger as categorias trabalhadoras que lutavam por melhores condições sociais desde o período pós escravatura e ganhavam cada vez mais importância com o avanço da Revolução Industrial.

A CLT, todavia, não só condensou as leis e decretos já existentes, como também trouxe novas normatizações para a seara laboral, confirmando a implantação de um modelo justicialista, o qual visava regular mais firmemente a relação entre patrão e empregado. Regulação essa muitas vezes criticada pelo excesso de contenção à livre negociação entre as partes.

Com a Consolidação, foram fixados parâmetros legais mínimos para a formação das relações empregatícias. Essa limitação do poder do empregador era fundamental no contexto histórico vivido no Brasil, em que o trabalhador era tido como um objeto à disposição daquele que pagava o seu salário.

Passadas mais de seis décadas da edição da CLT, cresceu a pressão para que houvesse a reformulação de certos dispositivos considerados ultrapassados. Ao longo do anos, até foram feitos ajustes no diploma celetista, mas nada que alterasse a sua essência, firmada na proteção ao trabalhador. Proteção essa, consolidada na Constituição Federal de 1988, que dedicou um capítulo inteiro a elencar os direitos dos trabalhadores.

Veio, então, a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que implementou profundas mudanças na legislação trabalhista, em especial na Consolidação das Leis do Trabalho, alterando diversos artigos, bem como acrescentando novos dispositivos e revogando tantos outros. Referida lei nasceu com o objetivo declarado pelos idealizadores de “modernizar” as relações de emprego no Brasil.

A reforma trabalhista quebrou alguns paradigmas consagrados pela CLT. Apenas a título de exemplo, podemos citar que os instrumentos de negociação

coletiva passaram a ter supremacia sobre as disposições legais e a gratuidade do acesso à justiça, mandamento constitucional, foi relativizada. Algumas dessas disposições flertam com a inconstitucionalidade, na medida em que podem ameaçar direitos consagrados na Carta Magna.

Foram introduzidas fortes mudanças no Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho brasileiros. Tais mudanças acarretaram consequências sensíveis no processos que tramitam na Justiça do Trabalho.

As mudanças na legislação produzem efeitos não somente na vida dos sujeitos das relações empregatícias, mas também geram reflexos na forma como as controvérsias entre eles serão resolvidas, principalmente na judicialização das questões. Nesse contexto, o conjunto de novidades impostas pela reforma trabalhista refletiu direta e instantaneamente nos processos que tramitam perante a Justiça do Trabalho, tanto na quantidade como na qualidade das ações.

A Justiça do Trabalho da Paraíba, assim como o judiciário trabalhista de todo o Brasil, tem registrado significativa diminuição do número de novas reclamações trabalhistas recebidas após a reforma. Na esteira das mudanças, os processos passaram a apresentar ainda reflexos em suas características, sendo notório que o número de processos que tramitam no rito sumaríssimo superou o número de processos que tramitam no rito ordinário.

Na primeira instância paraibana foi registrada uma queda de 39% no número de processos novos de 2017 para 2018, acima da média nacional registrada, que foi de 34% de redução.

Para se entender qual o motivo dessa nova realidade no judiciário especializado trabalhista, é necessário que se faça uma análise das novas disposições da legislação que rege os contratos de trabalho, a fim de se estabelecer a relação causa-consequência.

A relativização do benefício da justiça gratuita se destaca como o principal fator que desencadeou a diminuição do numero de processos, bem como a redução dos valores pleiteados em juízo (aumento do número de processos do rito sumaríssimo). Com a reforma, a parte, ainda que tenha deferida a assistência judiciária gratuita, pode ser obrigada a arcar com determinados custos processuais.

Esse estudo tem o objetivo de mostrar a abrangência do impacto produzido pela Lei 13.467/2017 nos processos trabalhistas, utilizando-se para contextualização da questão a pesquisa documental, em especial a bibliográfica, bem como a pesquisa

estatística, com a coleta de dados junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 13^a Região, através de acesso ao sistema Hórus, disponível para toda a sociedade em seu próprio website (www.trt13.jus.br) para atender a Lei de Acesso à Informação (LAI), o qual agrega informações de diversas bases de dados e planilhas, inclusive a base de dados do eGestão (Sistema de Estatística do CSJT).

Será analisado, portanto, como as reclamações trabalhistas estão sendo apresentadas na Justiça do Trabalho, quais as causas e consequências dos dados colhidos e o que isso significa na prática. O estudo sobre os números da Justiça do Trabalho paraibana pode proporcionar uma melhor visão do panorama atual da relação jurídica que chega ao judiciário para que seja dirimida controvérsia sobre direito trabalhista. Analisar números anteriores e posteriores à reforma trabalhista indicará comparativamente qual a consequência das alterações na CLT e seus reflexos nos processos judiciais.

2 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

2.1 DA LEI ÁUREA À CLT

O Direito do Trabalho no Brasil começou a tomar forma após a assinatura da Lei Áurea, em 1888. Para Mauricio Godinho Delgado (2017), a Lei Áurea pode ser considerada o marco inicial da história do Direito do Trabalho Brasil, eis que reuniu os pressupostos caracterizadores desse ramo jurídico especializado, sendo o principal deles o estímulo à utilização da força de trabalho através da relação de emprego.

No período pós escravidão a relação empregatícia se destacou no país principalmente no eixo Rio-São Paulo em razão de concentrarem o início da industrialização brasileira, além do setor de serviços com grande movimentação de mão de obra, com destaque para as Ligas Operárias que deram início ao movimento sindical no Brasil.

Nas décadas que sucederam a lei que pretendeu abolir a escravidão, nosso país viveu uma fase embrionária de consolidação dos direitos trabalhistas. A partir de então sugiram leis que regulavam algumas especificidades das relações de emprego, bem como foram criados órgãos a fim de fiscalizar e fazer valer os direitos previstos na legislação.

Nesse contexto foram surgindo normativos que versaram sobre questões trabalhistas, a exemplo do Decreto 1.162, de 12/12/1890, que derrogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento. Destaque também para o Decreto 1.313, de 17/01/1891, que regulamentou o trabalho do menor, proibindo, por exemplo, que os menores de 15 anos realizassem trabalho noturno, bem como proibindo o trabalho em domingos e dias festivos.

Ao longo dos anos, a legislação trabalhista foi ganhando corpo com a edição de novas normas. O Decreto Legislativo 1.637, de 05/01/1907, facultou a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. A Lei 3.724, de 15/01/1919, acolheu o princípio do risco profissional com relação aos acidentes de trabalho.

Posteriormente, a Lei 4.682 de 20/01/1923 (Lei Eloi Chaves) instituiu a caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que

completassem 10 anos de serviço, sendo tais benefícios estendidos às empresas portuárias e marítimas pela Lei 5.109, de 20/12/1926.

Em 1923 foi instituído o Conselho Nacional do Trabalho através do Decreto 16.027, de 30/04/1923. Em 1925, com a Lei 4.982 de 24/12/1925, os empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários passaram a ter direito a 15 de férias anuais. Em 12/10/1927, o Código de Menores (Decreto n. 17.934-A) estabeleceu a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros preceitos. Em 1929, o Decreto 5.746 de 09/12/1929 conferiu estatuto privilegiado aos créditos de prepostos, empregados e operários em caso de falência da empresa.

A partir da década de 1930, Delgado (2017) afirma que teve início a segunda fase da institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil, com a produção de uma legislação profissional e protetiva. O autor afirma que foram elaborados inúmeros diplomas justrabalhistas, dando destaque aos seguintes: Decreto n. 21.471, de 17/05/1932, regulamentando o trabalho feminino; Decreto n. 21.186, de 22/03/1932, fixando a jornada de oito horas para os comerciários, preceito que seria, em seguida, estendido aos industriários (Decreto n. 21.364, de 04/05/1932); Decreto n. 21.175, de 21/03/1932, criando as carteiras profissionais; Decreto n. 23.103, de 19/08/1933, estabelecendo férias para os bancários.

Diante das esparsas leis que regulavam o labor, surgia cada vez mais a necessidade de unificação ou centralização das leis trabalhistas, o que possibilitaria não só o acesso mais fácil às leis, como também representaria a importância que o Estado daria à classe trabalhadora, passando uma mensagem de proteção ao hipossuficiente da relação de emprego.

Nesse contexto, em 10 de novembro de 1943 entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho – a CLT (Decreto-lei 5.453 de 1º de maio de 1943), que foi editada com o intuito justamente de sistematizar as leis até então existentes, bem como acrescer de novos institutos, cristalizando o modelo justrabalhista que vinha sendo moldado ao longo da década passada.

A CLT significou a materialização dos direitos trabalhistas. Apesar de não ser denominada de Código do Trabalho, a Consolidação não só promoveu a compilação de normas já existentes, como também alterou e ampliou a legislação trabalhista.

2.2 A CLT E A REFORMA TRABALHISTA

O intuito regulador da CLT estava muito claro, principalmente se levarmos em conta a época em que foi criada, sob a influência da Constituição Federal de 1937. No campo do direito individual de trabalho, a CLT procurou esgotar a regulamentação das relações, com previsão legal desde o conceito de empregado e empregador até questões relacionadas à saúde e segurança do trabalhador.

Extremamente minuciosa, a CLT procurou elastecer ao máximo o rol de direitos assegurados aos trabalhadores, muitas vezes deixando a manifestação de vontade dos sujeitos limitada ao mínimo estipulado pela lei, como por exemplo nas questões de jornada de trabalho e remuneração.

Em que pese haja críticas ao excesso de contenção à espontaneidade, a CLT serviu para estabelecer parâmetros mínimos de constituição das relações de emprego. A escravidão estava formalmente abolida do Brasil há apenas cerca de 50 anos e o poder da classe econômica dominante, detentora dos meios de produção, era muito forte. Limitar o comportamento dos empregadores era necessário, eis que antes do surgimento das leis trabalhistas, o obreiro era visto como um bem que poderia ser explorado.

A Lei 13.467 de 2017, por sua vez, implementou significativas mudanças na legislação trabalhista, em especial na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Reforma Trabalhista teve seu início com o Projeto de Lei 6.787/2016, que em sua redação original alterava apenas 7 artigos da CLT. Entretanto, foi apresentado substitutivo que acrescentou e/ou modificou 97 artigos da CLT.

Segundo o professor Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), tal substitutivo foi aplicado antidemocraticamente, sob o argumento de necessidade de modernização das relações trabalhistas, instituindo, todavia, três princípios de proteção ao capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais.

O principal argumento do governo federal para lançar e aprovar a referida lei foi a necessidade de “modernização” da legislação trabalhista e a consequente melhora nas relações de emprego. Tal palavra (modernização) foi usada à exaustão pelos apoiadores da reforma na tentativa de insculpir a ideia de que a CLT e outras leis estavam ultrapassadas e precisavam de atualização.

Segundo a exposição de motivos do Projeto de Lei 6.787/16 (aprovado e sancionado com Lei 13.467/17), o objetivo era aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores e atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país.

Além disso, os defensores da reforma também argumentavam que a situação econômica do país demandava modificações nas leis trabalhistas a fim de estancar o crescente desemprego e fomentar a geração e de novos empregos.

No artigo “Michel Temer: 'Brasil não pode parar”, publicado no sítio eletrônico do Palácio do Planalto no dia 04 de julho de 2017, o presidente à época, Temer, afirmou que “esta reforma é fruto de muito diálogo com todos os setores envolvidos, especialmente os trabalhadores. De acordo com estudo divulgado recentemente, a modernização trabalhista, junto com a lei da terceirização, pode gerar 2,3 milhões de empregos formais em curto espaço de tempo”.

Em notícia veiculada no portal de internet O Globo, foi veiculado que o relator da reforma, o deputado federal Rogerio Marinho, em reunião na Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) para defender o texto após denúncia feita por centrais sindicais e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) de que a reforma infringe as normas internacionais, disse que “o Brasil está modernizando a sua lei para gerar novos empregos, sem colocar em risco nenhum direito conquistado pelo trabalhador”.

Frise-se que esse trabalho não visa analisar a situação econômica do país, muito menos traçar um mapa do desemprego. Porém, o argumento do incremento na geração de empregos, amplamente defendido como um dos pontos a serem resolvidos com a reforma, não procede.

Segundo dados acessados no sítio eletrônico do IBGE, em novembro de 2017, a taxa de desemprego no país era de 12%. No fechamento do primeiro trimestre de 2019, a taxa de desemprego atingiu 12,7%. Portanto, o desemprego, ao invés de diminuir, aumentou, mesmo dois anos após as medidas implementadas.

A corrente contraria à reforma trabalhista defendeu que as mudanças implementadas representariam um passo atrás. O portal de notícias da Universidade Estadual de Campinas, através do Jornal da Unicamp, noticiou que no Seminário “Greve Geral de 1917 – O Centenário da Greve Geral e o Arquivo Edgard Leuenroth (AEL)”, realizado em 30 de junho de 2017, o sociólogo Ricardo Antunes, o economista

José Dari Krein e a desembargadora do trabalho aposentada Magda Barros Biavaschi foram responsáveis pelo tema “Direitos Trabalhistas de 1917 a 2017 – Da Greve Geral à Reforma Trabalhista de Temer”.

Os palestrantes defenderam que a reforma representou o retrocesso ao século XIX no que se refere à proteção social do trabalhador. Antunes, por exemplo, afirmou que “o que se quer com esse tipo de iniciativa é promover a ‘uberização’ do trabalho, como já vem ocorrendo em outros países. Ou seja, a intenção é que o trabalhador fique à disposição das necessidades e interesses da empresa. Quando tem trabalho, ele é chamado e recebe. Quando não tem, fica em casa e não tem remuneração”.

O economista Krein, por sua vez, ressaltou que “a geração de emprego depende de outros fatores, fundamentalmente daqueles relacionados à dinâmica da economia”. Tese comprovada com os dados do IBGE acima expostos, que mostram que não houve aumento dos postos de trabalho.

Já a desembargadora aposentada Biavaschi, além de frisar que a reforma não teria a capacidade de gerar empregos, questionou a constitucionalidade de certas medidas: “Isso sem falar que a proposta de reforma tem grandes inconstitucionalidades, como a criação de obstáculos para que as pessoas tenham acesso à Justiça do Trabalho”.

O fato é que a reforma trabalhista ainda está gerando muitos debates sobre as mudanças implementadas, sejam elas consideradas boas ou ruins. A “modernização” pretendida pelos defensores

3 EFICÁCIA NO TEMPO DA LEI 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017

3.1 DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

O primeiro ponto de debate é sobre a relação da Lei 13.467 de 2017 com a eficácia da norma trabalhista no tempo. Via de regra, o princípio da irretroatividade veda que novas normas menos favoráveis ao trabalhador sejam aplicadas a situações jurídicas já existentes sob a égide de legislação anterior.

Nesse contexto, se instaurou controvérsia sobre a aplicabilidade das modificações implementadas pela reforma trabalhista a contratos de trabalho celebrados antes da vigência da Lei 13.467/17. A Medida Provisória 808/2017 até tentou regulamentar certas questões, inclusive essa, ao estabelecer que “O disposto na Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes”.

Ocorre que tal MP não foi convertida em lei e perdeu sua eficácia, abrindo margem novamente para a discussão sobre a eficácia no tempo das normas materiais trazidas pela reforma trabalhista. Para Leite (2019), a ausência de disposição expressa a respeito da aplicação da Lei 13.467/17 aos contratos celebrados antes da sua vigência se deve em razão ao princípio da irretroatividade das leis, de forma que, na sua visão, as alterações introduzidas pela reforma poderiam ser aplicadas apenas aos contratos de trabalho celebrados depois da sua vigência.

Em outro norte, Garcia (2019) sustenta que o Direito do Trabalho melhor se encaixa com a teoria do efeito imediato da norma jurídica. Para o autor, as disposições da Lei 13.467/17 devem ser aplicadas imediatamente mesmo aos contratos ativos iniciados antes da reforma, porém tais disposições não devem retroagir, incidindo apenas sobre os fatos ocorridos após a vigência da lei, prestigiando assim o princípio da irretroatividade das leis.

Na prática, o que vem ocorrendo na maioria dos casos é justamente isso. Nos contratos de trabalho iniciados antes da vigência da reforma a legislação aplicada até o dia 10/11/2017 é a antiga, e após tal data, ou seja, 11/11/2017, já passam a valer as regras novas.

Como exemplo, podemos citar uma empregada com contrato iniciado em período anterior à reforma e que gozava regularmente o intervalo previsto no artigo 384 da CLT antes de realizar o labor extraordinário. Com a revogação de tal dispositivo

pela lei 13.467/17, referida empregada deixou de ter direito a tal intervalo. Isso quer dizer que as empregadas contratadas antes da reforma trabalhista simplesmente passaram não mais poder usufruir daquele descanso.

3.2 DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

A aplicação das normas processuais também gerou certa controvérsia. Havia quem defendesse que aos processos iniciados antes da reforma deveriam continuar sendo aplicadas as regras antigas; e havia quem defendesse aplicação imediata a todos os processos, sejam novos ou antigos.

A primeira corrente defende que é necessário que se observe o “princípio da não surpresa”. Além disso, afirmam se tratar determinadas disposições de normas híbridas, impossibilitando, por exemplo, a aplicação de normas que impactassem ônus ao reclamante, como honorários advocatícios sucumbenciais ou o pagamento das custas processuais.

Todavia, na visão de Henrique Macedo Hinz (2019) não há nenhum fundamento legal para aplicação de tais teorias no direito processual do trabalho. Hinz se filia ao entendimento de que a norma processual deve ser aplicada imediatamente a todos os processos indistintamente.

A fim de dirimir a questão, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Instrução Normativa 41, de 21 de junho de 2018, com o intuito de regular a aplicação das alterações em matéria processual, prevendo que “a aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada”.

Entretanto, na mesma IN 41/2017, o TST fez ressalvas quanto à aplicação de determinados dispositivos, regulamentando, por exemplo, que a condenação do reclamante em pagamento de honorários periciais e honorários advocatícios de sucumbência só deve se dar em processos ajuizados do dia 11/11/2017 em diante.

Por fim, vale destaque para a mudança na contagem dos prazos no processo do trabalho, que passou a ser em dias úteis e não mais em dias corridos como era antes. Uma das justificativas para tal modificação foi a necessidade de

harmonização com o Código de Processo Civil, que também passou a realizar a contagem dos prazos em dias úteis desde a sua reformulação em 2015.

Nesse sentido, o artigo 775 celetista diz que “os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento”.

Em que pese tal mudança não apresente grande impacto que possa ser percebido de imediato, o fato da contagem dos prazos passar a ser em dias úteis significa que o processo em si será mais demorado, pois 8 dias úteis significam, em média, 10 dias corridos.

O prazo contado em dias úteis é considerado uma atenção ao princípio da celeridade, mormente no processo trabalhista, que precisa ser ágil para que seja efetivamente prestada a tutela jurisdicional, por se tratarem, na maioria das vezes, de litígios sobre verbas alimentares, que garantem o subsistência do reclamante e da sua família.

Perfilhando desse pensamento, Garcia (2019) afirma que apesar dos prazos mais elásticos, já que contados em dias uteis, a celebidade processual deve sempre ser buscada no processo do trabalho, eis que normalmente os direitos perseguidos nesta justiça especializada possuem natureza social e alimentar.

4 O IMPACTO DA LEI 13.467/17 NAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

4.1 DIMINUIÇÃO DO NÚMERO DE PROCESSOS

A lei 13.467/2017 entrou em vigor há praticamente dois anos e alguns efeitos já podem ser observados com relação aos processos que tramitam na Justiça do Trabalho. O principal deles é a notável diminuição de processos que chegam às Varas do Trabalho brasileiras.

Como a reforma só teve plena vigência no final de 2017, em 11 de novembro, podemos considerar que os efeitos da mesma só se sobressaíram no ano seguinte. Segundos dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), disponibilizados na página eletrônica “Recebidos e Julgados na JT”, em 2017 foram recebidos pela 1^a instância trabalhista 2.648.463 processos. Já em 2018, esse numero foi de 1.742.507, o que caracteriza uma redução de 34,21% em nível nacional. Em números absolutos, foram quase 1 milhão de processos a menos.

Analizando-se os dados disponibilizados pelo TST, percebemos que até 2017, ano após ano, era crescente o número de processos que se apresentavam para a Justiça do Trabalho. Em 2010, foram 2.009.004 novos processos; em 2012, 2.254.355; em 2014, 2.365.547; e em 2016, 2.756.214.

A reforma trabalhista, portanto, fez com que houvesse a mudança de direção do gráfico nesse quesito, pois a tendência, até então, era de continuidade do aumento das demandas.

Além disso, o número de processos recebidos em 2018 é equivalente ao número de processos recebidos no ano de 2001, quando foram distribuídas 1.742.523 novas ações trabalhistas. Isso significa dizer, que apesar das crescentes relações de emprego, o número de processos voltou ao nível de mais de 15 anos atrás.

Até 31 de julho deste ano, as Varas do Trabalho brasileiras receberam 1.076.027 processos. Projetando-se esse número para o final do ano, estima-se que a primeira instância terá recebido cerca de 1.800.000 processos. Dessa forma, caso a projeção se concretize, o número será equivalente ao de 2018, caracterizando uma estabilidade na quantidade de processos novos.

Trazendo essa análise para o Tribunal Regional do Trabalho da 13^a Região (TRT 13), que abrange o estado da Paraíba, observamos que em 2017 foram recebidos 35.814 novos processos, segundo dados obtidos no sistema PJe. Em 2018,

a Justiça do Trabalho Paraibana recebeu 21.748, o que representa uma redução de 39,27% após a entrada em vigor da Lei 13.467/17. Percebe-se que essa diminuição de processos pela 1^a instância do TRT 13 ficou acima da média nacional.

Inicialmente, a redução dos processos trabalhistas distribuídos foi justificada por juristas da área em razão de cautela ou estratégia dos advogados diante de alguns riscos que o empregado passou a correr com a reforma, a exemplo do pagamento de honorários periciais e honorários advocatícios à parte contrária. Os advogados que atuam na área esperavam que houvesse uma uniformização da jurisprudência diante das inúmeras controvérsias instauradas com a reforma trabalhista.

Ocorre que já se passaram praticamente dois anos do inicio da vigência da reforma e, por enquanto, não há sinal de que os processos voltarão a aumentar. Até 31 de julho do corrente ano, as Varas do Trabalho da 13^a Região receberam 13.102 novos processos. Se projetarmos esse número para o final do ano, serão distribuídos em 2019 cerca de 22.000 processos no judiciário trabalhista paraibano, número que fica muito próximo ao do ano anterior.

Esses dados corroboram um dos objetivos da reforma trabalhista, segundo a Exposição de Motivos do PL 6.787/2016, que era a necessidade de redução do número de processos na Justiça do Trabalho, argumentando que ocorre extrema judicialização de questões trabalhistas, “o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho”.

O portal Agência Brasil noticiou na época em que o Projeto de Lei ainda estava tramitando pelo Congresso Nacional que o então presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ives Gandra Filho, afirmou durante audiência pública conjunta das comissões de Assuntos Sociais e de Assuntos Econômicos do Senado, em maio de 2017, que a reforma teria o potencial de reduzir o número de processos que chegam à Justiça trabalhista. “Na medida em que tivermos uma negociação maior entre patrões e empregados, por meio de acordos e convenções coletivas, por um lado, e por outro, esses representantes das empresas puderem conciliar internamente conflitos individuais, vamos ter muito menos processos chegando à Justiça do Trabalho”, disse o ministro.

O ministro se referia à regulamentação do artigo 11 da Constituição Federal de 1988, que determina que “nas empresas de mais de duzentos empregados, é

assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Foi incluído o Título IV-A na Consolidação, denominado “Da Representação dos Empregados”, concedendo às comissões de trabalhadores, dentre outras atribuições, a de representar os empregados perante a administração da empresa, promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sendo vedada a dispensa arbitrária dos membros da comissão desde o registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato.

Esse medida estimula que controvérsias e conflitos sejam resolvidos internamente, sem a necessidade de se acionar o Poder Judiciário. Garcia (2019) ressalta que a solução dos conflitos através da autocomposição no ambiente laboral tem o objetivo de promover pacificação social.

Além desse forte destaque à autocomposição, a CLT inovou ao introduzir a possibilidade de flexibilização das leis trabalhistas através das negociações coletivas. Nesse sentido, foi incluído na norma consolidada o artigo 611-A, que estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando versarem sobre matérias exemplificativamente elencadas nos seus incisos.

Segundo Garcia (2019), tal disposição pode ocasionar a violação do princípio fundamental da legalidade, intrínseco ao Estado Democrático de Direito, quando a convenção ou o acordo coletivo afrontarem normas legais imperativas, eliminando ou reduzindo direitos trabalhistas de ordem pública. O autor complementa afirmando a soberania não é pertencente às entidades sindicais e aos empregadores, para que possam impor normas que confrontem as leis de ordem pública, afrontando ao princípio constitucional da legalidade.

Perfilhando do mesmo posicionamento, Leite (2019) defende que a inovação trazida pelo artigo 611-A é inconstitucional, pois vai de encontro ao disposto no artigo 7º da Constituição Federal, que prevê uma série de direitos aos trabalhadores e acrescenta a possibilidade de criação de novas regras que visem à melhoria de sua condição social.

Argumenta ainda o professor Bezerra Leite, que as convenções e acordos coletivos devem ter o objetivo justamente de materializar o comando do artigo 7º da

CF e prever melhorias das condições sociais dos trabalhadores; e que a própria Carta Magna já prevê as hipóteses em que os direitos dos trabalhadores podem ser flexibilizados, a saber, a redução de salários (CF, art. 7º, VI), a compensação ou redução de jornada (CF, art. 7º, XIII) e o estabelecimento de jornada em turnos ininterruptos (CF, art. 7º, XIV).

Um dos exemplos dessa previsão de possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado é o intervalo intrajornada, elencado no inciso III, artigo 611-A, da CLT.

O artigo 71 da CLT estabelece que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora, podendo ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, quando for verificado que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Já o inciso III do artigo 611-A celetista, diz que o intervalo intrajornada pode ser objeto de negociação coletiva, prevalecendo sobre a lei, desde que respeitado o limite mínimo de trinta minutos.

Portanto, a pausa para intervalo intrajornada que deve ser, em regra, de uma hora, não só para alimentação pois se constitui em norma de proteção à saúde física e mental do trabalhador, pode ser reduzida para até 30 minutos em caso de negociação coletiva assim estabelecer.

Vale frisar que antes da reforma as regras de duração da jornada e o respectivo intervalo eram caracterizados como matéria de segurança e medicina do trabalho, não podendo a pausa intrajornada ser reduzida por negociação coletiva. Isso se deve à disposição expressa no parágrafo único do artigo 611-B, o qual estabelece que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

O artigo 620 da CLT foi outro dispositivo que sofreu significativa alteração no que diz respeito às negociações coletivas. A redação anterior previa que “As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acôrdo”.

Com a vigência da Lei 13.467/17, tal artigo enfatiza agora que “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Há o nítido rompimento com o princípio da norma mais favorável, eis que, segundo o artigo mencionado, o acordo coletivo prevalecerá sobre a convenção coletiva independentemente do direito ser mais ou menos benéfico ao trabalhador.

Ao analisar tal dispositivo, Garcia (2019) defende que deve ser feita uma interpretação constitucional do mesmo a fim de não haver contrariedade ao princípio da proteção. Nesse sentido, Garcia pontua que caso as disposições da convenção coletiva de trabalho sejam mais favoráveis, a determinação constitucional é no sentido da sua prevalência, ressalvando que para a verificação da norma mais favorável deve ser seguida a teoria do conglobamento, de forma que as disposições das normas coletivas devem ser analisadas em seu conjunto e não isoladamente.

A importância dada às negociações coletivas certamente produzirá o seu reflexo na quantidade de processos, eis que à medida em que foram estabelecendo novas diretrizes para certas categorias de trabalhadores, esses direitos, em tese, se sobressairão em relação à legislação.

Todavia, tal mudança não gera efeitos imediatos, pois as negociações coletivas serão moldadas ao longo tempo, de forma que não podemos afirmar, hoje, que já há reflexos na quantidade de processos em razão da flexibilidade concedida aos referidos instrumentos normativos.

Por outro lado, o conjunto de regras que penalizam as partes que perdem os processos, principalmente os reclamantes, em tese, hipossuficientes da relação de emprego, já produz efeitos no número de novos processos.

As novas disposições acerca da concessão dos benefícios da justiça gratuita e do pagamento das custas processuais contribuem significativamente para os dados apresentados acima.

O parágrafo 3º do artigo 790 da CLT previa que poderia ser concedida a justiça gratuita “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”.

Era necessário apenas que a parte declarasse não ter condições de arcar com as despesas processuais para que fossem deferidos os benefícios da justiça gratuita.

A nova redação do referido parágrafo rege que “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”.

Foi excluída, portanto, a possibilidade da simples declaração de pobreza como requisito para concessão da justiça gratuita, sendo estabelecido um requisito objetivo, qual seja, receber salário inferior a 40% do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Por outro lado, foi incluído o parágrafo 4º no artigo 790, que prevê que “o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”. Logo, mesmo não havendo enquadramento no parâmetro do parágrafo anterior, a parte que comprovadamente demonstrar a insuficiência de recursos pode ter o pleito de justiça gratuita deferido.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, LXXIV, rege que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”. Não se trata, portanto, de uma faculdade do magistrado. É dever conceder os benefícios da justiça gratuita em caso de comprovação da necessidade de qualquer das partes.

Esse entendimento é compartilhado por Garcia (2019), ressaltando o autor que restou prejudicado o item I da Súmula 463 do Tribunal Superior do Trabalho, o qual prevê que para a concessão da assistência judiciária gratuita basta a declaração firmada pela parte ou por seu advogado.

Diante dessa nova regulamentação, para a concessão da justiça gratuita é necessário que a parte se enquadre no requisito da renda, ou, em recebendo remuneração superior ao estipulado pelo parágrafo 3º do artigo 790 da CLT, comprove documentalmente a insuficiência de recursos financeiras para o pagamento das custas processuais.

Outro dispositivo que impõe ônus à parte perdedora, antes inexistente na norma celetista, é a possibilidade de condenação no pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, prevista no artigo 791-A, incluído pela Lei 13.467/2017.

Referido artigo estabelece que “ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5%

(cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa”.

Segundo Hinz (2019), a regulamentação de honorários advocatícios de sucumbência no processo do trabalho era pleito antigo dos advogados autuantes na área. Hinz afirma que a CLT não trazia tal previsão anteriormente em razão do entendimento de que os reclamantes não poderiam arcar com tal ônus em caso de derrota no processo, o que, não sua visão, restou superado com a Lei 13.467/2017.

Nesse contexto, com a possibilidade de pagamento das custas processuais e honorários advocatícios para a parte contrária, os defensores da reforma afirmam que diminuiu a quantidade de “aventuras jurídicas”, fazendo com que aumentasse a responsabilidade das partes e advogados ao ingressar com novas ações perante o judiciário, o que, por consequência, resultou na diminuição da quantidade de processos.

As palavras do presidente da Associação Nacional do Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) em 2017, Guilherme Feliciano, em entrevista para o portal da internet da revista Carta Capital, refletem bem como a reforma trabalhista influenciou na queda do número de processos:

Ter diminuição de litigiosidade de uma forma salutar, como medidas extrajudiciais de solução de conflitos, é uma coisa. Agora, reduzir a litigiosidade infundido o medo nas pessoas é algo completamente diverso, especialmente ao falarmos de trabalhadores pobres, na acepção jurídica do termo, e tendo uma Constituição que prevê a assistência judiciária integral e gratuita a esse tipo de cidadão. Isso é assustador e não é algo a se comemorar.

Por outro lado, o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região tem proferido decisões, inclusive em julgados recentíssimos, no sentido de fazer prevalecer o entendimento de que a simples declaração de hipossuficiência da parte é bastante para que se caracterize a insuficiência de recursos necessária à concessão da assistência judiciária gratuita, mesmo nos processos ajuizados após a vigência da Lei 13.467/2017.

AGRADO DE INSTRUMENTO. REFORMA DO DESPACHO DENEGATÓRIO. JUSTIÇA GRATUITA. DEFERIMENTO. A coexistência dos requisitos necessários ao deferimento do pedido de Justiça Gratuita, nos termos da Lei nº 1.060/50, impõe a concessão da gratuidade judiciária ao autor, com a consequente isenção do pagamento das custas processuais e a reforma do despacho que negou seguimento ao seu Recurso Ordinário, por deserção. Agravo de Instrumento provido. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Agravo De Instrumento Em Recurso Ordinário nº 0000234-16.2018.5.13.0017, Redator(a): Desembargador(a) Ana Maria Ferreira Madruga, Julgamento: 21/08/2019, Publicação: DJe 25/08/2019)

AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO. RECLAMANTE. JUSTIÇA GRATUITA. DEFERIMENTO. Havendo nos autos declaração de hipossuficiência econômica e não havendo impugnação pela parte contrária, o caminho é o de prevalecer o conteúdo declaratório, culminando na concessão da justiça gratuita. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Agravo De Instrumento Em Recurso Ordinário nº 0000193-49.2018.5.13.0017, Redator(a): Desembargador(a) Eduardo Sergio De Almeida, Julgamento: 13/08/2019, Publicação: DJe 18/08/2019)

JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA NÃO INFIRMADA. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DEFERIMENTO. O direito à assistência judiciária gratuita ou ao benefício da justiça gratuita se constitui da peculiar situação de necessidade, que se confere não a partir da remuneração percebida mas sim da simples afirmativa da pessoa necessitada, em forma de declaração, de que não se encontra em condições de pagar as despesas relacionadas ao processo, sem prejuízo do sustento próprio ou da família, desde que não infirmada de forma apta e suficiente pela parte oposta, caso dos autos. Sentença que se mantém. Recurso ordinário patronal desprovido. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000064-08.2018.5.13.0029, Redator(a): Desembargador(a) Thiago De Oliveira Andrade, Julgamento: 24/07/2019, Publicação: DJe 28/07/2019)

AGRADO DE INSTRUMENTO. AÇÃO AJUIZADA APÓS A LEI 13.467/2017. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. RECLAMANTE. DEFERIMENTO. Uma vez constando nos autos declaração do estado de hipossuficiência assinada pela parte requerente, há que se reconhecer comprovada a insuficiência de recursos, para arcar com as despesas processuais, como requisito hábil para deferimento do benefício da justiça gratuita, nos termos

do item I da Súmula 463 do TST, cujo entendimento remanesce aplicável. Agravo de instrumento provido, para determinar o processamento do recurso ordinário. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Agravo De Instrumento Em Recurso Ordinário nº 0000308-70.2018.5.13.0017, Redator(a): Desembargador(a) Francisco De Assis Carvalho E Silva, Julgamento: 04/06/2019, Publicação: DJe 09/06/2019)

Vale destacar que o Ministério Público Federal (MPF) propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5766), na qual questiona a constitucionalidade da possibilidade de pagamento dos honorários periciais, honorários advocatícios e custas, pelos beneficiários da justiça gratuita.

Na referida ação, o MPF aponta que o propósito desregulamentador e objetivo declarado de reduzir o número de demandas perante a Justiça do Trabalho fez com que a legislação avançasse sobre garantias processuais e violasse direito fundamental dos trabalhadores pobres à gratuidade judiciária, como pressuposto de acesso à jurisdição trabalhista.

Nessas disposições reside a colisão com o art. 5º, LXXIV, da Constituição, ao impor a beneficiários de justiça gratuita pagamento de despesas processuais de sucumbência, até com empenho de créditos auferidos no mesmo ou em outro processo trabalhista, sem que esteja afastada a condição de pobreza que justificou o benefício.

A noção de insuficiência de recursos, para os fins da norma de direito fundamental, encontra-se tradicionalmente conformada, no processo do trabalho, pelo art. 14, § 1º, da Lei 5.584/1970, o qual trata da assistência judiciária gratuita. Segundo essa norma, assistência judiciária gratuita é devida ao trabalhador cuja “situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família”, ainda que perceba salário superior ao patamar indicado

As normas impugnadas confrontam e anulam essas condições conformadoras da insuficiência de recursos, pois permitem empenho de créditos trabalhistas para custear despesas processuais, sem condicioná-los a perda da condição de insuficiência econômica. Contrapondo as normas ordinárias delineadoras do direito fundamental (CR, art. 5º, LXXIV), os dispositivos impugnados esvaziam seu conteúdo e inviabilizam ao demandante pobre a assunção dos riscos da demanda. Padecem, por isso, de inconstitucionalidade material.

4.2 MUDANÇA NO RITO DE TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS

Outro dado que chama a atenção é a mudança na proporção entre os processos autuados no rito ordinário e os processos autuados no rito sumaríssimo. Tramitam sob o rito sumaríssimo os processos com valor da causa de até 40 salários mínimos. Ultrapassado esse valor, ou figurando em um dos polos ente público, o processo tramita sob o rito ordinário.

Em 2017, nas Varas do Trabalho da Paraíba, dos 35.814 processos recebidos, 23.151 foram no rito ordinário, o que representa 64,64%, e 9.690 foram no rito sumaríssimo, representando 27,05%.

No ano seguinte, o primeiro de vigência da reforma, foram recebidos 21.748 novos processos, sendo 7.370 tramitando no rito ordinário, o que representou 33,88%, e 11.521 tramitando no rito sumaríssimo, atingindo a proporção de 52,97%.

Se antes da reforma os processos sob o sumaríssimo representavam $\frac{1}{4}$ do total, após a reforma passaram a ser mais da metade. Já os processos do rito ordinário, que respondiam por $\frac{2}{3}$ do total, passaram a ser $\frac{1}{3}$.

Esse dado tem estreita ligação com a nova redação do parágrafo 1º do artigo 840 da CLT, que, dentre outros requisitos, passou a exigir que os pedidos fossem líquidos.

Antes da reforma, só era necessário que os pedidos fossem liquidados caso o processo fosse tramitar pelo rito sumaríssimo, conforme artigo 852-B, I, da CLT. Caso contrário, os pedidos não precisavam ser liquidados, bastando indicar o valor da causa para definição da alçada, que deveria ser superior a 40 salários mínimos para não ser enquadrado no artigo 852-A.

Segundo o artigo 840 celetista, a petição inicial deve conter o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor. Isso significa que os pedidos devem ser liquidados para que possam ser aceitos pelo juiz, sob pena de serem julgados extintos sem resolução do mérito.

A Instrução Normativa 41 do TST, porém, flexibilizou a aplicação do referido dispositivo ao permitir que “para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil”. Portanto, não é necessário que a parte proceda uma liquidação total e minuciosa dos pedidos que pretende formular em juízo, bastando que se dê a eles um valor aproximado.

Para Hinz (2019), não há necessidade de que parte realize a elaboração de cálculos usando, por exemplo, planilha de cálculos. Segundo o autor, os valores aproximados/estimados são suficientes para o cumprimento do requisito do artigo 840, § 1º, da CLT, inclusive, não vinculando eventual liquidação após o trânsito em julgado, “afinal, os pedidos devem ser líquidos e não liquidados com precisão”.

Paralelamente à necessidade de indicação dos valores, outro dispositivo que tem efeito na quantidade de pedidos que são feitos é a possibilidade de condenação em honorários de sucumbência recíproca. O novel parágrafo 3º do artigo 791-A da CLT, estabelece que “na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários”.

Se antes uma pessoa ingressava com uma ação com intuito de perseguir determinados direitos mas concomitantemente fazia todo tipo de pedido apenas para aproveitar o processo, com essa nova precisão há uma tentativa de inibir os pedidos considerados estapafúrdios, fazendo com que a parte autora se concentre naquilo que realmente tem direito.

Por outro lado, há quem afirme que, diante da possibilidade de sucumbência recíproca, as pessoas estão simplesmente com medo de aduzir certos pedidos em razão de ter que arcar com os custos caso haja a improcedência dos mesmos.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região tem decidido pela constitucionalidade do dispositivo, devendo ser observada a condição suspensiva de exigibilidade em caso de inexistência de créditos do reclamante no mesmo ou outros processos.

RECURSO ORDINÁRIO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. JUSTIÇA GRATUITA. Tratando-se de reclamante que é beneficiário da justiça gratuita, a sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado da parte contrária deve ficar sob condição suspensiva de exigibilidade, somente podendo ser executada se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos, que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, a obrigação do reclamante (art. 791-A, § 4º, da CLT). Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Agravo De Instrumento Em Recurso Ordinário nº 0000605-

14.2017.5.13.0017, Redator(a): Desembargador(a) Edvaldo De Andrade, Julgamento: 07/08/2019, Publicação: DJe 14/08/2019)

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. SUCUMBÊNCIA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. CONDIÇÃO SUSPENSIVA. Na atual estrutura legal trabalhista, o pagamento de honorários advocatícios é consequência decorrente de lei em razão do julgamento de improcedência dos pedidos formulados na inicial, nos termos do art. 791-A, caput, da CLT. Mesmo o beneficiário da justiça gratuita pode ser condenado pelo pagamento da referida despesa processual, todavia, observando-se a condição suspensiva prevista no § 4º do art. 791-A da CLT. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Agravo De Instrumento Em Recurso Ordinário nº 0000199-07.2018.5.13.0001, Redator(a): Desembargador(a) Eduardo Sergio De Almeida, Julgamento: 09/04/2019, Publicação: DJe 21/04/2019)

RECURSO ADESIVO RECLAMANTE. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA RECÍPROCOS. Com o advento da Lei nº 13.467/2017, que incluiu a previsão dos honorários advocatícios sucumbenciais recíprocos, conforme art. 791-A da CLT, havendo pedidos improcedentes, caberá ao autor o pagamento dos honorários da parte vencida. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000679-13.2018.5.13.0024, Redator(a): Desembargador(a) Carlos Coelho De Miranda Freire, Julgamento: 06/08/2019, Publicação: DJe 13/08/2019)

O fato é que foi sensível a mudança na forma com que os processos se apresentam. Se aumentou a quantidade de processos que tramitam sob o rito sumaríssimo, ou seja, aqueles com menor valor de causa, podemos dizer que os reclamantes estão pleiteando menos direitos perante a justiça, seja porque estão com receiosos com a possibilidade de arcar com despesas antes não existentes no processo trabalhista, seja porque direitos que outrora existiam hoje já não existem mais em razão das alterações ou supressões implementadas pela lei 13.467/2017.

Conforme explicitado no tópico anterior, a ADI 5766 proposta pelo MPF questiona a constitucionalidade do dispositivo que impõe ao beneficiário da justiça gratuita a obrigação de arcar com honorários advocatícios de sucumbência.

4.3 PEDIDOS FORMULADOS NAS AÇÕES

No contexto desse cenário de aumento do número de processos que tramitam sob o rito sumaríssimo e a consequente diminuição dos valores pleiteados em juízo, analisaremos alguns dos assuntos registrados nos processos, que representam os pedidos formulados nas petições iniciais.

Registre-se que a inserção de tais dados no sistema é de responsabilidade do advogado da parte autora no momento do ajuizamento da ação, o que pode não refletir com exatidão todos os pedidos formulados nas reclamações trabalhistas, porém nos dá uma ideia geral de como estão se comportando as partes em relação a determinados pleitos.

O primeiro ponto que chama atenção é a quantidade de processos que contêm pedido de adicional de insalubridade ou periculosidade. Em 2017, 5.053 tiveram registrados entre os seus assuntos o adicional de insalubridade, o que significa que 14,10% dos processos continham tal pedido. Com relação ao adicional de periculosidade, esse número foi de 1.480, ou seja, 4,13% dos processos.

No ano seguinte, 1.867 processos versaram sobre o adicional de insalubridade, representando 8,58%, enquanto que 455 processos discutiram sobre o adicional de periculosidade, ou seja, 2,09%.

Proporcionalmente, podemos afirmar que houve redução de 39,14% de pedidos de adicional de insalubridade e redução de 49,39% nos pedidos de adicional de periculosidade.

Antes da reforma trabalhista, o artigo 790-B da CLT estabelecia que “a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita”.

A Lei 13.467/2017 alterou o referido dispositivo, remodelando a ressalva feita aos beneficiários da justiça gratuita, responsabilizando-os agora pelos honorários dos peritos em caso de sucumbência, independentemente da sua condição.

Passou a nova redação do artigo 790-B a prever que “a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita”.

Além disso, foi acrescentado o parágrafo 4º ao artigo 790-B, eximindo o beneficiário da justiça gratuita somente no caso em que o mesmo não tenha obtido

em juízo créditos capazes de suportar a despesa, ainda que em outro processo. Nesse caso, a União responderá pelo encargo.

Exemplificando. Em determinada reclamação trabalhista são pleiteadas horas extras e adicional de insalubridade. É realizada perícia técnica para apuração da condição do ambiente de trabalho, a qual detecta que tal ambiente era salubre. Por outro lado, o autor consegue provar que fazia horas extras mas não recebia o devido pagamento. Em sentença, o juiz defere as horas extras, indefere o adicional de insalubridade e concede a justiça gratuita ao autor, porém o condena no pagamento dos honorários do perito e honorários advocatícios em razão da sucumbência no objeto da perícia. Do valor apurado a título de horas extras que o autor receberá da empresa, será repassado ao perito o montante devido a títulos de honorários. Além disso, também serão devidos honorários de sucumbência para o advogado da empresa em razão do indeferimento do pedido de adicional de insalubridade. Portanto, se as horas extras renderem ao autor R\$ 5.000,00, os honorários periciais forem arbitrados em R\$ 1.000,00 e os honorários do advogado da empresa em mais R\$ 1.000,00, o mesmo receberá R\$ 3.000,00.

Segundo Hinz (2019), tal medida não afronta a garantia constitucional de acesso à Justiça, argumentando o autor que “o direito de ação não é restrinido por sua previsão, mas apenas se dá a regulamentação de questão processual devida em seu trâmite”.

Garcia (2019), porém, considera o dispositivo em desconformidade com os mandamentos do artigo 5º da Constituição Federal, na medida em que deve ser prestada assistência jurídica integral aos hipossuficientes, incluindo aí os honorários de peritos.

Diante dos números apresentados, conclui-se que, se outrora os reclamantes pleiteavam indiscriminadamente os adicionais de insalubridade e periculosidade, atualmente, resta evidente que apenas aqueles que realmente têm elementos suficientes para caracterização do direito a tal verba o fazem, pois o ônus da sucumbência pode reduzir grande parte do ganho obtido com o processo ou mesmo zerar o seu crédito, dependendo do caso.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região tem se manifestado majoritariamente pela aplicabilidade do artigo 790-B da CLT e seu § 4º, transferindo para a União a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais apenas em caso de inexistência de outros créditos do reclamante sucumbente.

HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. INEXISTÊNCIA DE CRÉDITOS EM SEU FAVOR. PAGAMENTO PELA UNIÃO. APLICAÇÃO DO ART. 790-B, § 4º, CLT. PROVIMENTO PARCIAL DO RECURSO. Se é verdade que, pela nova sistemática, o beneficiário da justiça gratuita não está automaticamente dispensado de pagar honorários decorrentes de sua sucumbência, inclusive os do perito, não é menos certo que a CLT determina que a União assuma os custos dos honorários periciais quando não restar créditos trabalhistas reconhecidos judicialmente em favor do reclamante (art. 790-B, § 4º). E é este justamente o caso dos autos. Recurso provido parcialmente, para isentar o reclamante do pagamento de honorários periciais. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000997-75.2018.5.13.0030, Redator(a): Desembargador(a) Ubiratan Moreira Delgado, Julgamento: 28/08/2019, Publicação: DJe 01/09/2019)

Entretanto, há decisões que dispensam o pagamento dos honorários periciais pelo reclamante mesmo em caso de haver créditos a serem compensados, no mesmo processo ou em outros processos.

HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DE JUSTIÇA GRATUITA. INCONVENCIONALIDADE DA LEI Nº 13.467/2017. Considerando que o reclamante é beneficiário da justiça gratuita, ele não pode arcar com os honorários periciais, devendo estes ser suportados pela União, nos termos da Súmula nº 457 do TST e da Resolução nº 66/2010 do CSJT, em face da inconvencionalidade do art. 790-B, caput e seu § 4º, introduzido pela Reforma Trabalhista, tal como anteriormente decidido por esta Turma nos autos do Proc. nº 0001448-86.2016.5.13.0025. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário nº 0000860-62.2018.5.13.0008, Redator(a): Desembargador(a) Edvaldo De Andrade, Julgamento: 23/04/2019, Publicação: DJe 28/04/2019)

RECURSO ORDINÁRIO. REFORMA TRABALHISTA. LEI 13.467/2017 ART. 790- B CAPUT E § 4º DA CLT. HONORÁRIOS PERICIAIS. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. PREVALÊNCIA DAS NORMAS SUPRALEGAIS SOBRE A CLT. Conforme jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal deve haver o efeito paralisante das normas internas em descompasso com os Tratados Internacionais de Direitos Humanos. Hipótese em que o Juízo singular aplicou o art. 790-B e § 4º e determinou o pagamento

dos honorários periciais pelo obreiro, beneficiário da justiça gratuita, sucumbente no objeto da perícia, em face dos créditos que porventura lhe forem reconhecidos na presente ação bem como em outras em trâmite nesta Justiça Especializada. A regra insculpida no art. 790-B caput e parágrafo § 4º restringe o acesso à justiça ao impor ao demandante pobre a assunção dos riscos da demanda contrariando diversas normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em seus artigos 8 e 10; o Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos, artigo 14 (item 1); e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) em seu artigo 8, (item 1), padecendo, por isso, de inconstitucionalidade. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário nº 0001448-86.2016.5.13.0025, Redator(a): Desembargador(a) Thiago De Oliveira Andrade, Julgamento: 02/05/2018, Publicação: DJe 07/05/2018)

O pagamento de honorários periciais pelo beneficiário da justiça gratuita também é objeto da ADI 5766 proposta pelo Ministério Público Federal, argumentando que a norma desconsidera a condição de insuficiência de recursos que justificou o benefício: “nesse aspecto reside inconstitucionalidade, que se espraia sobre o § 4º do dispositivo, por atribuir ao beneficiário de justiça gratuita o pagamento de honorários periciais de sucumbência sempre que obtiver créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo”.

Além da possibilidade de pagamento dos honorários periciais, uma questão de direito material relacionada ao adicional de insalubridade deve gerar impacto nesse tipo de pedido, porquanto, com as novas disposições da CLT, passa a ser possível o estabelecimento de parâmetros para pagamento do referido adicional diferentes daqueles previstos na lei e normas regulamentadoras.

A CLT, em seu artigo 190, estabelece que “o Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes”.

No mesmo sentido, o artigo 192 prevê a compensação remuneratória pelo trabalho exercido em condições desfavoráveis, estabelecendo que “o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%

(quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo”.

Tais limites estão expostos na Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho, a qual descreve os agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde da empregado, bem como estabelece os respectivos limites de tolerância.

Se trata, portanto, de normatização através de critérios técnicos para que haja o devido enquadramento de determinada função como insalubre ou não, e o seu grau de intensidade.

Na contramão dessa regulamentação técnica, em seu inciso XII, o artigo 611-A da CLT prevê a possibilidade de flexibilização do grau de insalubridade através de negociação coletiva. Isso quer dizer, por exemplo, que mesmo que haja norma que diga que determinada atividade se enquadra no grau máximo de insalubridade, prevalecerá a negociação coletiva que estipule que essa função deverá ser remunerada como de grau médio.

A respeito do tema, Hinz (2019), mesmo defendendo que os parâmetros estabelecidos na Lei Maior devam ser considerados quando da negociação coletiva, afirma que é forçoso concluir que a redução dos percentuais por negociação coletiva é possível, desde que haja concordância dos empregados envolvidos, representados pelas entidades sindicais legitimadas, eis que a CF não estabelece os percentuais a serem pagos.

Por outro lado, Garcia (2019) se filia ao entendimento de que tal previsão não se mostra adequada, por se tratar de questão de ordem pública, de forma que deveria ser disciplinada por normas de segurança e medicina do trabalho. Garcia pontua, à luz da Constituição Federal, que se a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho versarem sobre enquadramento do grau de insalubridade, apenas deveriam prevalecer sobre a lei quando dispuserem de forma mais favorável ao empregado.

Ainda na análise dos assuntos abordados nos processos trabalhistas paraibanos, chama atenção a significativa redução dos pedidos de indenização por dano moral.

No ano em que entrou em vigor a reforma trabalhista, pelo menos 7.383 processos tinham entre os títulos pleiteados a indenização por dano moral, sendo 20,61% do total de processos recebidos naquele ano.

Em 2018, já com a reforma em plena vigência, esse número caiu para 265, o que representou 1,21% dos processos distribuídos na primeira instância. Isso significa que houve uma redução de 94,12% nos pedidos de indenização por dano moral.

São dados relevantes que mostram como as alterações implementadas pela Lei 13.467/17 fizeram com que partes e advogados adotassem mais cautela no hora de formular os pedidos e judicializar as controvérsias que versem sobre danos morais.

A principal dela é a possibilidade de arcar com os honorários advocatícios de sucumbência em caso de improcedência do pedido. Com a regulamentação da sucumbência recíproca, mesmo que o autor tenha sucesso na obtenção de outros pedidos, se o pedido de indenização por danos morais for indeferido, ele será obrigado a ver seu crédito fatiado para arcar com os honorários do advogado da parte adversa.

Aliado a isso, a reforma trabalhista introduziu na CLT o título II-A, denominado “Do Dano Extrapatrimonial”, com o objetivo de estabelecer parâmetros para a caracterização dos danos moral, estético e existencial, bem como fixar diretrizes para a quantificação da respectiva indenização.

Entretanto, o primeiro artigo do referido título, artigo 223-A, estabelece que “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”.

Para Leite (2019), embora a iniciativa seja de grande importância, o legislador teve, na verdade, a intenção de restringir a aplicação do instituto no âmbito do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho. O autor argumenta que “o legislador pretendeu, absurda e abusivamente, afastar as normas da Constituição Federal de do Código Civil” ao introduzir o trecho “apenas os dispositivos deste título”.

No mesmo sentido, Garcia (2019) defende que deve ocorrer a interpretação constitucional da norma, visto que a matéria tem previsão no artigo 5º, V, da Carta Magna.

Ainda sobre o dano extrapatrimonial, o artigo 223-G, em seu parágrafo primeiro, limita a quantificação da condenação.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

O autor Henrique Macedo Hinz (2019) defende que o magistrado deverá observar a limitação dos valores estabelecida no artigo 223-G da CLT, em atenção ao princípio da legalidade, previsto na Constituição Federal (art. 5º, II).

Em contrapartida, Leite (2019), define como “odiosa” a fixação de parâmetros baseada no salário recebido pelos trabalhadores, afrontando o princípio da igualdade, também insculpido na CF/88, não havendo razão que justifique tal discriminação.

4.4 SENTENÇAS E VALORES PAGOS AOS RECLAMANTES

Com todas essas mudanças, também se faz necessário analisar o momento em que é encerrado o ciclo dos processos na primeira instância. Com a sentença, o juiz decide sobre a procedência ou improcedência dos pedidos formulados pelas partes.

Percorrendo as decisões do primeiro grau trabalhista paraibano, observamos que dos 35.814 processos recebidos em 2017, 27.241 foram solucionados no mesmo ano, o que representa 76,06%. Desses, 772 processos foram julgados procedentes, 6.116 julgados procedentes em parte e 2.133 julgados improcedentes.

Isso representa que 25,28% dos reclamantes obtiveram sucesso total ou parcial em suas demandas, enquanto que 7,83% não obtiveram sucesso em nenhum pedido formulado em suas petições iniciais.

Destaque-se ainda que foram celebrados 10.014 conciliações, totalizando 36,76% dos processos recebidos e solucionados em 2017, sendo ainda arquivados outros 3.588, o que significa 13,17%.

Em 2018, foram solucionados 17.787 dos 21.748 processos recebidos naquele ano, representando 81,78%. Dentre o processos solucionados, 1.006 foram julgados procedentes; 3.552, procedentes em parte; e 1.573, improcedentes.

Comparando com o ano anterior, não houve modificação significativa em relação aos dados apresentados. As demandas procedentes e procedentes em parte perfizeram 25,61%, ao passo em que as demandas improcedentes foram 8,84% do total.

Ainda em relação aos processos recebidos em 2018, foram homologados 6.952 acordos, representando 39,08%, e foram arquivados 1.390 processos, sendo este montante 7,81% do total.

Fazendo um balanço desses dados, observamos que, proporcionalmente, a quantidade de processos julgados procedentes ou procedentes em parte se manteve inalterada (25,25% em 2017; 25,61% em 2018).

Essa estatística derruba o mito de que a reforma trabalhista colocaria um fim, ou pelo menos diminuiria, a quantidade de “aventuras jurídicas”. Se assim o fosse, o número de procedências (totais ou parciais) deveria aumentar após as novas disposições da lei celetista, eis que, em tese, as pessoas passariam a reclamar direitos apenas se impulsionados por um alto grau de probabilidade de sucesso.

No mesmo sentido, podemos interpretar o dado sobre as improcedências. Em 2017, 7,83% dos reclamantes não tiveram um pedido sequer reconhecido pela Justiça do Trabalho de primeiro grau. Já em 2018, esse número aumentou para 8,84%.

O número de ações que não tiveram um pedido sequer deferido deveria ter diminuído, na medida em que as petições iniciais ficaram mais enxutas e as partes e advogados passaram a ter mais cautela na hora de pleitear certos direitos.

Um dos pilares do processo trabalhista, a busca incessante pela conciliação teve um pequeno aumento de 2017 para 2018, passando de 36,76% para 39,08%.

Tal dado pode ter sido impulsionado por uma nova modalidade de processo cabível na Justiça do Trabalho, prevista no recém introduzido capítulo III-A da CLT: o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial.

Esse tipo de processo tem início através da apresentação de petição conjunta pelas partes, na qual requerem que o magistrado homologue os termos da conciliação já firmados fora do Juízo. É obrigatória a assistência por advogado e vedada a representação por advogado comum.

Vale frisar que a homologação pelo magistrado não é obrigatória, podendo o mesmo negá-la caso detecte alguma irregularidade ou afronta a direito do trabalhador.

Ainda quanto às decisões que põem fim ao processo na primeira instância, podemos analisar a quantidade de reclamações arquivadas decorrentes do 844 da CLT, o qual é aplicado quando do não comparecimento do reclamante à audiência.

Em 2017, 13,17% dos processos foram arquivados, enquanto que em 2018 esse tipo de solução representou 7,81%. Na prática, houve uma redução proporcional de 59,30% nos arquivamentos.

Tal dado se explica pela nova disposição celetista do artigo 844 e os seus novos parágrafos 2º e 3º:

§ 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.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

Esses dispositivos foram adicionados ao artigo 844, segundo o relatório do PL 6.787/2016, com a intenção de “desestimular a litigância descompromissada”.

Dessa forma, caso o autor, mesmo o beneficiário da justiça gratuita, não justifique e comprove a ausência no prazo legal, o ajuizamento de nova ação estará condicionado ao pagamento das custas do processo arquivado.

Para Garcia (2019), os parágrafos 2º e 3º do artigo 844 deve ser interpretados à luz da Constituição Federal, mormente no que pertine ao direito fundamental de assistência jurídica integral e gratuita àqueles que não tem condições financeiras de arcar com os custos de um processo.

No mesmo esteio, o Ministério Público Federal argumenta na ADI 5.766:

A medida sancionatória assume consequência desproporcionalmente gravosa à garantia de inafastabilidade da jurisdição, inscrita no art. 5º, XXXV, da Carta Magna, com repercussão restritiva também sobre o princípio da isonomia (art. 5º, caput): ausência de demandante pobre à audiência ensejaria consequência muito mais gravosa do que aos demais trabalhadores que, podendo pagar as custas do processo anterior, teriam novamente franqueado acesso à jurisdição trabalhista, sujeitando-se apenas à sanção

temporária prevista no art. 732 da CLT, na hipótese de dois arquivamentos seguidos. A norma, portanto, onera mais gravosa e odiosamente os cidadãos mais vulneráveis, que recebem proteção especial da Constituição.

Por fim, vale fazer uma comparação entre os valores pagos aos reclamantes nos anos de 2017 e 2018. No ultimo ano antes da reforma trabalhista, foram pagos aos autores de 15.815 processos distribuídos e solucionados no mesmo ano o total de R\$ 34.328.199,43.

No ano seguinte, o primeiro após a vigência da Lei 13.467/2017, dentro os processos finalizados, 13. 881 receberam valores, que somaram R\$ 26.881.050,50. Isso quer dizer que cada reclamante de 2018 recebeu, em média, 11% a menos que cada reclamante de 2017, R\$ 1.936,53 contra R\$ 2.170,61.

Tal dado pode ser considerado levando-se em conta o conjunto das alterações implementadas pela reforma trabalhista, visto que representa o final do processo, o momento em que é quantificado aquilo que foi pleiteado perante o judiciário.

Seja por acordo ou por sentença, a diminuição do valor médio recebido por reclamante confirma os quesitos estudados nesse trabalho, a exemplo do aumento substancial do numero de processos do rito sumaríssimo e a diminuição de certos pedidos pelos autores, como o adicional de insalubridade e a indenização por danos morais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os corredores quase vazios do Fórum Trabalhista em João Pessoa chamam a atenção, principalmente quando lembramos do movimento de partes e advogados a recentes 2 anos atrás. Resultado da reforma trabalhista, as reclamações perante o judiciário laboral diminuíram bruscamente desde que entrou em vigor a Lei 13.467, em 11 de novembro de 2017.

Uma das grandes alterações dessa lei foi a relativização dos benefícios da justiça gratuita nos artigos 790-B, caput e § 4º, 791-A, § 4º, e 844, § 2º, de forma que mesmo o beneficiário deste instituto, agora, pode ter que arcar com despesas decorrentes do processo.

Em que pese os referidos dispositivos sejam objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade proposta pelo Ministério Público Federal, as disposições nele expostas gozam de plena eficácia até que o Supremo Tribunal Federal decida se há ou não afronta à garantia constitucional de assistência jurídica integral e gratuita pelo Estado aos que comprovem insuficiência de recursos.

Nesse contexto, há que se destacar que um dos objetivos da reforma trabalhista era justamente a diminuição da litigiosidade levada ao judiciário. Só não se imaginava que essa redução fosse ser buscada colocando em risco o direito constitucional de acesso à justiça aos pobres na forma da lei.

Além disso, outros mecanismos foram criados com o intuito de se evitar ao máximo que as controvérsias sejam transformadas em processos judiciais. A regulamentação do representante dos empregadores perante a empresa é um exemplo. Buscou o legislador possibilitar que fosse dada voz aos empregados por meio de um par eleito, o qual tem a garantia de emprego contra dispensa arbitrária.

O problema desse instituto é que a garantia de emprego é do representante e não dos representados, o que, na prática, significa que caso o empregador se sinta intimidado pelas reivindicações, ainda terá o poder de demitir aqueles que pleiteiam diferentes condições de trabalho dentro da empresa. Portanto, é discutível a eficiência dessa forma de negociação, eis que a posição privilegiada do empregador continua mantida.

Esse novo cenário de grande redução do número de processos, é fruto, principalmente, da possibilidade de se ter que arcar com os ônus decorrentes da sucumbência, o que pode diminuir ou mesmo zerar o crédito da parte reclamante.

Aliado a tal circunstância, a obrigatoriedade de liquidação dos pedidos na petição inicial, o que antes era um facultade da parte que ingressava com uma ação, fez com que os processos do rito summaríssimo superassem os processos do rito ordinário.

O grande poder dado aos instrumentos de negociação coletiva, mesmo não tendo ainda produzido reflexos imediatos, é outro fator que poderá ter forte influência na maneira como se comportam as reclamações trabalhistas. De acordo com o artigo 611-A da CLT, Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho passam a ter prevalência sobre a lei.

Assim, o instrumento resultante de determinada negociação feita por sindicato de trabalhadores que permita flexibilizar direito previsto em lei se sobreporá às disposições previstas na legislação.

Tal previsão materializa bem a intenção dos reformistas em aumentar a força das negociações realizadas diretamente entre as partes como forma de promover o entendimento direto e, consequentemente, diminuir a judicialização de questões trabalhistas.

Todavia, permitir que sindicatos negociem condições de trabalho que extrapolam os limites legais ou não respeitem o mínimo necessário, sem o devido fundamento pra isso, pode resultar no estabelecimento de regras contratuais que desrespeitem a Lei Maior ou mesmo desrespeite normas técnicas de saúde e segurança do trabalho.

Se a reforma por si só já promoveu diversas mudanças que extinguiram direitos até pouco tempo atrás existentes, o fato de deixar aberto às negociações coletivas o poder de prevalecer sobre a lei tem a tendência de diminuir ainda mais os direitos trabalhistas conquistados ao longo da história.

Por outro lado, há que se destacar a estatística relativa à quantidade de processos julgados procedentes ou procedentes, que sofreu baixíssima alteração, saindo de 25,25% em 2017, para 25,61% em 2018. Esse dado mostra que não houve aumento do processos em que os reclamantes obtêm sucesso, que seria um caminho natural caso as “aventuras jurídicas” deixassem de existir, ou pelo menos diminuíssem.

Diante de todo o exposto, é certo que a Lei 13.467/2017, defendida por uns e condenada por outros, produziu efeitos imediatos nos processos que chegam às Varas do Trabalho paraibanas. A diminuição da quantidade de novas reclamações

trabalhistas, juntamente com a mudança substancial do seu conteúdo, são o resultado de uma reforma trabalhista que tenta impor novos paradigmas para a formação das relações de emprego, ao passo em que ignora garantias constitucionais de proteção ao trabalhador.

Quanto menos direitos, menos processos ingressarão na Justiça do Trabalho. Sem direitos, não há o que reclamar.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. *Presidente do TST e procurador-geral divergem sobre reforma trabalhista*. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-05/presidente-do-tst-e-procurador-geral-divergem-sobre-reforma-trabalhista>. Acesso em 26 ago. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jun. 2019.

BRASIL. [CLT (1943)]. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 jun. 2019.

CARTA CAPITAL. *Após reforma, número de processos trabalhistas caiu pela metade*. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/apos-reforma-numero-de-novos-processos-trabalhistas-caiu-pela-metade/>. Acesso em 20 ago. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma Trabalhista: análise crítica da Lei 13.467/2017*. 5. ed., rev., amp. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2019.

O GLOBO. *Rogerio Marinho vai a Suíça defender reforma trabalhista na OIT*. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/rogerio-marinho-vai-suica-defender-reforma-trabalhista-na-oit-21442947>. Acesso em: 23 ago. 2019.

IBGE – AGÊNCIA DE NOTÍCIAS. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>. Acesso em: 23 ago. 2019.

HINZ, Henrique Macedo. *Reforma Trabalhista: aspectos materiais e processuais*. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

JUSLABORIS. *Instrução Normativa 41 do Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/138949>. Acesso em: 23 ago. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PLANALTO. *Em artigo, Temer defende geração de empregos como prioridade do país*. Disponível em: <http://www2.planalto.gov.br/mandatomicheletemer/acompanhe-planalto/noticias/2017/07/em-artigo-temer-defende-geracao-de-empregos-como-prioridade-do-pais>. Acesso em: 23 ago. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho – 2019, 2018, 2017, 2016, 2015, 2014, 2013, 2012, 2011, 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005, 2004, 2004, 2003, 2002, 2001, 2000*. Disponíveis em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 18 jun. 2019.

ROMITA, Arion Sayão. *A Matriz Ideológica da CLT*. Disponível em: http://www.andt.org.br/f/A_MATRIZ_IDEOLÓGICA_DA_CLT%5b1%5d.pdf. Acesso em: 19 ago. 2019.

UNICAMP – JORNAL DA UNICAMP. *Reforma Trabalhista representa retrocesso ao século XIX*. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2017/06/30/reforma-trabalhista-representa-retrocesso-ao-seculo-xix>. Acesso em: 23 ago. 2019.