



## **AS MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA NA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA E OS RESPECTIVOS IMPACTOS NO ACESSO À JUSTIÇA**

Bruno Ramirez de Almeida<sup>1</sup>  
Prof. Me. Lucas Pires Maciel<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho tem por objetivo, fazer um breve estudo da origem da Justiça do Trabalho, analisando fatos históricos para entender o presente, bem como, realizar uma sucinta análise ao Princípio Constitucional do Acesso à Justiça. Posteriormente apresentar os reflexos que a Lei 13.467/2017 trouxe para o Direito do Trabalho e para o Direito Processual Trabalhista, assim como trazer um estudo dos impactos que a adoção dessas medidas poderá acarretar a vida dos Trabalhadores e das Empresas. Outro ponto que abordaremos será a o motivo que ocasionou tais mudanças, e se as mesmas reduziram o acesso à justiça, visando trazer uma análise crítica sobre a eficácia dessas ações.

**Palavra-chave:** Direito do Trabalho, Direito Processual Trabalhista, Lei 13.467/2017, Reflexos da Reforma Trabalhista no poder Judiciário, Acesso à Justiça.

### **1. INTRODUÇÃO**

O propósito do direito trabalhista certamente é zelar para que as relações de trabalho sejam justas para o empregado e o empregador. Nossa sociedade está em constante evolução, e no âmbito trabalhista não é diferente, diante disso o Código que regulamenta a relações laborais, qual seja, Consolidações das Leis de Trabalho, sofreu várias alterações que serão objetos da presente pesquisa, com um enfoque nas mudanças relacionadas ao benefício da Justiça Gratuita.

Diante disso, o presente estudo, foi desenvolvido, com o objetivo de abordar a seguinte problemática: As mudanças da Reforma Trabalhista de 2017 na concessão do Benefício da justiça Gratuita, e quais são os seus impactos no Princípio Constitucional do Acesso à Justiça?

Sendo assim, o intuito dessa pesquisa, foi observar mudanças oriundas da Lei Ordinária 13.467/2017 relacionadas as despesas processuais, e como isso

---

<sup>1</sup> Bacharelado do curso de Direito da Toledo Prudente Centro Universitário

<sup>2</sup> Professor do curso de Direito da Toledo Prudente Centro Universitário



afetou diretamente o Acesso à Justiça do trabalho, haja vista que o número das demandas trabalhistas caiu consideravelmente após as referidas mudanças.

Para tanto, o desenvolvimento do presente Artigo Monográfico foi dividido em cinco tópicos, sendo que o primeiro traz consigo um contexto histórico que explana quando e de que forma surgiu a Justiça do Trabalho, e qual é a sua finalidade, posteriormente o segundo tópico tem por propósito realizar uma breve reflexão sobre o Princípio do Acesso à Justiça, já o terceiro, busca demonstrar quais foram os motivos que originaram a Lei 13.467/2017, o quarto por sua vez expõem quais foram as principais mudanças. E no último é realizada uma reflexão, observando se a queda das proposituras de ações trabalhistas está ligada reforma de 2017.

Portanto, este estudo tem o intuito de realizar uma análise crítica acerca **DAS MUDANÇAS PROVENIENTES DA REFORMA TRABALHISTA NA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA E OS RESPECTIVOS IMPACTOS NO ACESSO À JUSTIÇA.**

## **1. DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA**

Atualmente vivemos em um Estado Democrático de Direito, mas sabemos que nem sempre foi assim, em Estados autoritários, as relações de trabalho por muitas vezes eram exploratórias e até mesmo escravocratas, com o decorrer do tempo a sociedade foi caminhando rumo a democracia e aos direitos fundamentais, foi uma caminhada longa e árdua e ao decorrer dela, pouco a pouco os trabalhadores foram conquistando direitos e garantias perante o Poder Público, e graças a essas conquistas hoje o trabalhador pode se valer de um órgão especializado para obter uma tutela jurisdicional. É de suma importância conhecermos um pouco dessa história para o desenvolver do presente estudo.



## 1.1 Da Justiça do Trabalho Anterior a CF/88

Nos primórdios da humanidade, as pessoas viviam em aldeias, vilarejos e etc..., assim sendo, era necessário o estabelecimento de algumas regras para o bem estar comunitário, desta forma, surgiram as primeiras leis. Com o avanço das sociedades, era notório a importância do trabalho, uma vez que é por meio dele que riquezas são geradas e a prosperidade é obtida. Dito isso, com o passar do tempo, foi necessária uma regulamentação nesse aspecto, e hoje em nossa sociedade moderna podemos observar que essa regulamentação está entranhada em nosso sistema judiciário e é prevista em nossa Carta Magna.

Antes mesmo de existir um órgão com a finalidade de resolver litígios no âmbito trabalhista, em 1932, durante o governo Vargas, surgiu o que seria o início de uma proteção aos direitos do trabalhador em território nacional, Vejamos:

Em 1932, no primeiro período do governo de Getúlio Vargas, são criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, ainda com natureza estritamente administrativa, subordinadas ao Poder Executivo, com competência para o julgamento dos dissídios individuais e dos dissídios coletivos de trabalho, respectivamente. Enquanto as Comissões Mistas tiveram atuação precária, em face da incipiência dos dissídios coletivos, as Juntas de Conciliação e Julgamento se fortaleciam como órgão para dirimir, como única instância, os dissídios individuais de trabalho. Eram constituídas por um presidente (normalmente membro da OAB) e de dois vogais (representantes um dos empregados e outro dos empregadores) e, como funcionavam apenas como órgão administrativo, suas decisões tinham força de título executivo extrajudicial e eram executados perante a justiça comum. (Toffoli, 2018, p.292)

A justiça do trabalho foi implantada de fato no ordenamento jurídico Brasileiro em 1941, na era Getúlio Vargas, tal acontecimento ocorreu no dia 1º de Maio (dia do trabalho). O Presidente da República deu origem a uma comissão de juristas que elaboraram a Consolidação das Leis de Trabalho, que foi editada em 1º de maio de 1943 por meio do Decreto-lei 5.452. Porém, a Justiça do Trabalho, apenas foi integrada ao poder judiciário pela Constituição Federal em 1946, e tão somente em 1967 com uma Constituição elaborada durante o Regime Militar foi



criado o Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão que prevalece até os dias de hoje em nossa Nação.

## 1.2 Da Justiça Trabalhista Posterior a CF/88

A Constituição Federal de 1988, surgiu logo após a ditadura militar, este dispositivo tão importante trouxe várias mudanças nos aspectos jurídico, social, político e institucional. Liberdades individuais, direitos fundamentais e etc..., foram ampliados de maneira significativa em nosso ordenamento jurídico após a CF/88, por esse motivo a nossa Carta Magna ganhou um apelido, qual seja, Constituição Cidadã que certamente fortaleceu ainda mais a Justiça do trabalho.

É evidente que a Constituição federal é o pilar central em nossa nação, uma vez que é por meio dela que o Estado é estruturado e organizado. O constituinte se valeu do argumento de que o Trabalho é indispensável em nossa sociedade, elencando no artigo 1º o valor social do trabalho.

A Constituição Federal de 1988 estruturou o Poder judiciário, mantendo a justiça do trabalho em um órgão especializado, veja:

**Art. 92.** São órgãos do Poder Judiciário: I - o Supremo Tribunal Federal; I-A - o Conselho Nacional de Justiça; II - o Superior Tribunal de Justiça; II-A - **o Tribunal Superior do Trabalho**; III - os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais; **IV - os Tribunais e Juízes do Trabalho**; V - os Tribunais e Juízes Eleitorais; VI - os Tribunais e Juízes Militares; VII - os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios. (BRASIL, 1988, s.p)(**grifo nosso**)

Neste sentido, temos o seguinte conceito:

É o ramo da ciência jurídica, constituído por um sistema de valores, princípios regras e instituições próprias, que tem por objeto promover a concretização dos direitos sociais fundamentais individuais, coletivos e difusos dos trabalhadores e a pacificação justa dos conflitos decorrentes direta ou indiretamente das relações de emprego e de trabalho, bem como regular o funcionamento e a competência dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 129).



Sendo assim, atualmente o Poder Judiciário Trabalhista é um órgão especializado, que tem por finalidade solucionar dissídios individuais ou coletivos que se originam em uma relação de trabalho.

## **2. DO PRINCÍPIO DO ACESSO A JUSTIÇA**

Ao desenvolver desse estudo, a problemática recairá sobre o Princípio do Acesso à Justiça, com enfoque nas mudanças oriundas da reforma trabalhista de 2017 em relação ao benefício da Justiça Gratuita, portanto, seria ilógico prosseguir a presente pesquisa sem conhecermos de fato o Princípio do Acesso à Justiça.

A doutrina clássica traz a ideia de que o Acesso à justiça é um direito pelo qual o cidadão alcança a Tutela Jurisdicional desejada, desta maneira, recai sobre um direito fundamental inerente a todos indivíduos, que deve ser garantido a todos sem nenhuma restrição, ou discriminação, é inimaginável a existência de um Estado Democrático de Direito sem o direito de Acesso à Justiça. A importância desse direito é nítida, inclusive, o Acesso à Justiça, não deve ser considerado tão somente um mero direito, e sim um Princípio Jurídico. Uma vez que não se restringe a um instituto jurídico que deve ser aplicado em determinado caso fático, e sim um valor que está arraigado em nossa sociedade.

Quando entendemos de fato o que é um Princípio Jurídico, é automático o relacionar ao Acesso à Justiça, desta forma é muito interessante analisarmos o conceito de Princípio Jurídico estabelecido pelo professor Humberto Ávila:

Os princípios são normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementariedade e de parcialidade, para cuja aplicação se demanda uma avaliação da correlação entre o estado das coisas a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção. (ÁVILA, 2006, P.78-79)

Dito isso, é notório a relevância desse Princípio na estruturação da nossa Democracia, bem como no funcionamento do Poder Judiciário, em todas as esferas. Sendo esse direito tão importante, o constituinte teve o intuito de o



resguardar como uma Clausula Pétrea, prevista no Art. 5º. XXXV da nossa Constituição Federal de 1988. Veja:

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: **XXXV** - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; (BRASIL, 1988, s.p)

Conforme a Redação supracitada acima, podemos concluir que o Estado chamou para si a responsabilidade de garantir que todos podem recorrer ao Poder Judiciário, para solucionar um eventual litígio, em todos os aspectos, inclusive no ramo trabalhista.

### **3. ASPECTOS GERAIS DA LEI 13.467/17**

A Reforma trabalhista advém do Projeto de Lei N° 6787/2016, que foi convertido em Lei Ordinária de número 13.467/2017, lei essa entrou em vigor em 13 de novembro de 2017, trazendo novas disposições no direito material, como também no direito formal, e são essas mudanças que recai a presente pesquisa. Para que o desenvolvimento desse estudo se dê da melhor maneira possível, é muito interessante conhecermos quais foram os principais motivos para a elaboração do Projeto de Lei deu origem a Reforma Trabalhista, bem como conhecermos as maiores mudanças estabelecidas.

#### **3.1 Dos motivos que ensejaram a propositura do PL 6787/2016**

A nossa civilização de maneira geral, vem sofrendo diversas mudanças ao longo da História e isso está se tornando cada vez mais frequente devido a globalização, e é dever do poder legislativo acompanhar o avanço social de perto, para que as previsões legais não se tornem ultrapassadas e obsoletas, portanto, a Consolidação das Leis de Trabalho sofreu uma alteração em 2017, que





não é a primeira e também não será a última, haja vista que as normas devem ser compatíveis a realidade fática que está em constante evolução.

Não obstante, o poder público tem a obrigação de adequar as normas conforme os anseios da sociedade e do mercado de trabalho atual, tais medidas devem ter fundamentos lógicos cuja justificativa deverá ser plausível para que haja uma mudança em nosso ordenamento jurídico. A Lei 13.467/2017, trouxe consigo várias disposições, contendo uma grande relevância para a Justiça do trabalho como um todo, para tanto, necessitou de uma ampla fundamentação para adentrar ao nosso ordenamento jurídico.

Segundo o Congresso Nacional, um dos objetivos do PL que modificou o Decreto-Lei nº 5.542 (CLT), é aprimorar as relações laborais em nossa Nação, ampliando as negociações coletivas entre empregadores e empregados. Nesse aspecto podemos extrair o seguinte texto do Projeto de Lei 6787/2016:

O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho. (BRASIL, 2016, s.p.)

Outro ponto levantado pelo Projeto de Lei, foi a regulamentação do Artigo 11 da Constituição Federal. É previsto nesse determinado dispositivo, que as empresas, cujo o número de funcionários seja superior a 200, deverá ser eleito ao menos um representante dos trabalhadores, que terá por finalidade, promover um dialogo entre empregados e empregadores, tornando o ambiente de trabalho em um local mais agradável e produtivo. Veja:

A experiência europeia demonstra a importância da representação laboral na empresa. Países como Alemanha, Espanha, Suécia, França, Portugal e Reino Unido possuem há vários anos as chamadas comissões de empresa ou de fábrica. A maturidade das relações de trabalho em alguns países europeus propicia um ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa. A



regulamentação do art. 11 da Constituição da República tornará possível o aprimoramento as relações de trabalho no país, ao instituir no ambiente da empresa um agente com credibilidade junto ao trabalhador, já que ele será escolhido dentre os empregados da empresa, independentemente de filiação sindical, com quem ele poderá contar para mediar a resolução de conflitos individuais havidos no curso da relação empregatícia. (BRASIL, 2016, s.p.)

Além disso, o Congresso Nacional, se vale da informalidade da mão de obra para propor atualizações em um dos mecanismos que impedem tal prática, cuja previsão legal incide no Art. 47 da CLT, onde é estabelecida uma multa administrativa imposta ao empregador que não registrar os funcionários da maneira devida.

Além disso, um dos fundamentos para que o Projeto de Lei adentrasse em nosso ordenamento, foi a atualização da Lei 6.019/1974, facilitando assim, a contratação de funcionários, à vista disso, segue a respectiva justificativa:

Por fim, a presente proposta atualiza a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, promovendo maior flexibilidade no processo de contratação de trabalhadores, ao permitir que a empresa tomadora de serviço possa contratar diretamente trabalhadores de acordo com as regras previstas na lei. Além disso, considerando que a lei é anterior às mudanças constitucionais de 1988, alguns direitos trabalhistas, embora atualmente exigidos, não constam no texto da lei. Como o contrato de trabalho temporário é um contrato a termo, a presente proposta estabelece que aos trabalhadores contratados sobre o regime da Lei n.º 6.019/1974 são garantidos os mesmos direitos dos trabalhadores contratados a prazo determinado regulados pela CLT. (BRASIL, 2016, s.p.)

Conforme descrito a cima, foram apresentados motivos plausíveis que fundamentam de maneira convicta a necessidade da implementação da Lei 13.467/2017 na Consolidação das Leis de Trabalho, sendo previsto, somente reflexos positivos para empregado e empregador, porém, podemos fazer uma reflexão acerca deste tema, principalmente quanto aos impactos dessas mudanças na Justiça do Trabalho. Ao desenvolver da presente pesquisa será realizada uma análise crítica relacionada as alterações legislativas que recaíram sobre os Art. 790, 790-A e 790-B da CLT, com a finalidade de observar se as respectivas modificações acabaram de alguma forma prejudicando o Acesso à Justiça.





#### **4. PRINCIPAIS MUDANÇAS PROVENIENTES DA LEI 13.467/2017**

A supracitada Reforma Trabalhista alterou 117 artigos, sendo 34 ligados ao Direito Processual. Já as modificações relacionadas ao Direito Material, correspondem a 83 artigos, sendo que 77 estão previstos na Consolidação das Leis de Trabalho, dentre eles, 70 são pró empregadores, enquanto que somente 7 são pró empregados, assim sendo, podemos concluir de forma genérica, que a Lei 13.467/17 visou beneficiar o empregador em relação ao empregado.

As principais mudanças oriundas da reforma trabalhista são:

- Convenções e Acordos coletivos de trabalho: Sendo que podem até mesmo prevalecer sobre Lei e Atos normativos em alguns casos, no entanto, direitos constitucionais foram resguardados, como por exemplo, gratificação natalina (13º salário), licença maternidade, Fund de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o Salário Mínimo.

- Rescisão por acordo mútuo: Uma vez que respeitado um aviso prévio de 15 dias, adimplemento de 20% sobre o FGTS e a integralidade dos demais direitos trabalhistas, sendo que o empregado poderá sacar 80% do FGTS depositado, no entanto perde o direito de perceber o seguro desemprego.

- Terceirização: há a possibilidade de ocorrer até mesmo em relação as atividades principais da empresa. Não obstante, o trabalhador não poderá ser demitido e recontratado como terceirizado em um lapso temporal inferior a 18 meses.

- Teletrabalho (home office): Conceituado como trabalho prestado além das dependências da empresa, exercidas, por meio de tecnologias de informação e comunicação. As condições de trabalho devem ser expressas no contrato laboral.

- Responsabilidade subsidiária do Socio retirante: Recae subsidiariamente obrigações trabalhistas relacionadas a período em que o ex-sócio fazia parte da empresa, apenas em ações peticionadas em até dois anos do desligamento do socio.

- Trabalho Intermitente: É qualificado por não ser contínuo, sendo que periodicamente há uma alternância sobre um período labora e um período de inatividade, para tanto, o empregado será convocado em até três dias de antecedência, possibilitando que o trabalhador preste serviços a outros



empregadores enquanto não estiver desenvolvendo as atividades laborais na primeira contratante.

- Regime de Tempo Parcial: Para que o regime possa ocorrer, deverá conter no máximo 30 horas semanais sem nenhum adicional, ou 26 horas semanais, sendo possível o acréscimo de até seis horas por semana.

- Férias: A Reforma Trabalhista trouxe consigo uma flexibilidade para que seja possível o parcelamento das férias ao longo do período concessivo, de acordo com a nova lei, o empregador poderá negociar com o empregado o fracionamento das férias, uma vez que há a anuência do empregado, as férias poderão ser gozadas em até três períodos, sendo que ao menos um não poderá ser inferior a 14 dias e os demais não inferiores a 5 dias.

- Extensão da Jornada de Trabalho: O código anterior limitava a 8 horas diárias, a nova disposição possibilita a extensão para 12 horas diárias, no entanto, deverá ser acompanhada de 36 horas de descanso, sendo assim, a jornada de trabalho deverá respeitar um limite de 44 horas, além disso, o código anterior, considerava que a jornada de trabalho estava ligada ao tempo em que o empregado estava a disposição do empregador, a reforma trabalhista não considera mais como jornada de trabalho, a alimentação, descanso, higiene pessoal, troca de uniformes e etc.

- Remuneração: As mudanças advindas da reforma trabalhista quanto a remuneração recaem sobre o fato de que abonos e prêmios não integram mais a remuneração, sendo assim, não são levados em consideração nos encargos trabalhistas. Ademais, os funcionários que possuem ensino superior, cujo salário seja superior ao dobro do teto do Regime Geral da Previdência Social, não serão mais representados por sindicatos, desta forma, os contratos devem ser negociados individualmente.

- Gestação: Anteriormente, a CLT impossibilitava que mulheres grávidas desenvolvessem atividades laborais em locais insalubres, por outro lado, a nova regra permite que as gestantes possam trabalhar em ambiente insalubre, desde que o empregador prove por meio de um atestado médico que não há circunstâncias prejudiciais para a trabalhadora, bem como para seu feto.

- Honorários periciais e advocatícios: O ordenamento jurídico anterior estabelecia que a união deveria arcar com as custas referentes a honorários periciais e advocatícios, quando a parte sucumbente se beneficia da justiça gratuita.



A nova legislação prevê que o empregado deverá comparecer a todas audiências, além disso, se o mesmo perder a Ação, deverá arcar com as custas processuais, ainda que goze do benefício da justiça gratuita.

Por fim, a mudança mais relevante para este estudo e que originou a presente pesquisa, recai sobre a Concessão do Benefício da Justiça Gratuita, que se encontra da no Art. 790, parágrafo 3º.

Podemos afirmar que a regra anterior a reforma trabalhista era mais benéfica para os autores hipossuficientes. Veja:

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (BRASIL, 2002, s.p)

No entanto, a redação legal acima citada foi revogada, e foi adicionado o parágrafo 4º que até então era inexistente, a legislação atual traz consigo a seguinte previsão:

**Art. 790.** Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (BRASIL, 2002 s.p.)

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017, s.p.)

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (BRASIL, 2017, s.p.)

Antes da Reforma Trabalhista, os trabalhadores que percebiam uma quantia igual ou inferior a dois salários mínimos ou declarassem que não possuíam condições financeiras de arcar com as custas processuais, poderiam gozar do benefício da justiça gratuita. Atualmente o cenário não é o mesmo, haja vista que a concessão do benefício da justiça gratuita só poderá ser concedida quando o salário do autor seja inferior a 40% do teto dos benefícios do RGPS.

## 5. O REFLEXO DAS MUDANÇAS NO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA NO ACESSO À JUSTIÇA

Como mencionado acima, houve uma grande mudança acerca do benefício da justiça gratuita, que impactou diretamente na quantidade de ações ajuizadas junto a Justiça do Trabalho, diante disso, fica o questionamento: Os litígios entre Empregado e Empregador diminuíram significativamente ou a Reforma Trabalhista trouxe consigo uma violação ao princípio do Acesso à Justiça?

Segundo Dados apresentados pelo Tribunal Superior do Trabalho, entre o mês de janeiro e o mês de setembro de 2017 (período anterior a vigência da Reforma Trabalhista), o número de reclamações trabalhistas ajuizadas perante o Poder Judiciário Trabalhista era de 2.013.241 (dois milhões treze mil e duzentos e quarenta e um), enquanto que no mesmo período do ano subsequente, qual seja, 2018 (período posterior a vigência da reforma trabalhista), o TST registrou apenas 1.287.208 (um milhão, duzentos e oitenta e sete mil e duzentos e oito) Reclamações Trabalhistas, ou seja, houve uma queda significativa, que corresponde a uma porcentagem superior a 36%. Vejamos:

Gráfico Reforma Trabalhista (TST):



“Número de reclamações trabalhista por Varas do Trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/-/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>”

Diante dos fatos expostos, podemos chegar à conclusão que as mudanças previstas no Art. 790. Parágrafo 3º e 4º Lei 13.467/17, acabaram



prejudicando as partes hipossuficiente quanto o Acesso à Justiça, uma vez que o legislador ignorou a possibilidade de hipossuficiência do empregado que perceba um salário superior a 40% e tenha dependentes e outras obrigações, nesses casos, a parte hipossuficiente não poderá arcar com as custas processuais sem que o sustento próprio e o de sua família seja prejudicado, tal fenômeno certamente reduz o Acesso à Justiça.

Neste mesmo raciocínio segue o entendimento das ilustríssimas juristas Juliana Migot Miglioranzi e Raíra Tuckmantel Habermann:

O §4º condiciona o deferimento da justiça gratuita mediante comprovação da parte de sua insuficiência recursos. Nesse aspecto, tanto a alteração no §3º quanto no §4º, vão na contramão ao argumento do legislativo no sentido de aproximar o CPC do Processo do Trabalho. Isso porque, o CPC prevê em seu art. 99, §3º, a presunção da alegação de insuficiência deduzida por pessoa natural, ou seja, a reforma veio intervir tal lógica, devendo a insuficiência ser comprovada. (MIGLIORANZI e HABERMANN, 2017, p.187)

A reforma processual trabalhista, no que tange aos artigos supracitados, trouxe consigo barreiras ao acesso à justiça, o qual foi conquistado dificultosamente na Justiça do Trabalho. Até mesmo em análise ao ponto de vista prático, as modificações se mostram desnecessárias, tendo em vista que a grande parcela dos empregados que buscam o Poder Judiciário já se encontra em situação de desemprego, portanto exigir comprovação de insuficiência nos parece mais uma questão burocrática do que efetivamente judicial. (MIGLIORANZI e HABERMANN, 2017, p.187)

Deste modo, fica evidente que a grande queda de ações ajuizadas após a Reforma trabalhista está ligada diretamente aos §3º e 4º do Art.790 da CLT que causaram um impacto negativo quanto ao Acesso à Justiça, uma vez que o trabalhador deverá optar em sustentar sua família ou arcar com as custas processuais de uma demanda trabalhista.

## **CONCLUSÃO**

Durante o desenvolvimento da presente pesquisa, foram realizadas diversas análises históricas para o melhor entendimento dos dias atuais, haja vista que a melhor forma de adquirir conhecimento sobre o presente é entender um pouco sobre o passado. Diante disso, podemos concluir que a nossa sociedade como um todo está em constante evolução, e o direito enquanto norma deverá acompanhar





essas mudanças. Dito isso, uma reforma a Reforma Trabalhista era interessante para nossa sociedade.

O presente estudo traz consigo uma visão crítica relacionada a algumas alterações legislativas oriundas da Lei 13.467/17, no entanto a Reforma trabalhista também trouxe aspectos positivos, uma vez que em várias alterações o legislador prezou em consagrar a emancipação do empregado e do empregador, flexibilizando assim, algumas condições de trabalho e possibilitando um acordo entre patrão e funcionário, o que certamente fortalece o diálogo no ambiente de trabalho, que por sua vez é muito positivo em um pacto laboral, a exemplo disso temos os Acordos Coletivos de Trabalho e as Convenções Coletivas de Trabalho que em alguns casos podem até mesmo se sobrepor a normas regulamentadoras, no entanto, a Reforma Trabalhista não foi um sucesso absoluto e trouxe consigo alguns aspectos negativos para a Justiça do Trabalho como um todo.

Diante do exposto, podemos concluir que a reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017, pecou em alterar artigos ligados as custas processuais, reduzindo assim o Acesso à Justiça, uma vez que a Justiça Gratuita é um direito do empregado hipossuficiente e cabe ao Estado garantir tais direitos fundamentais, haja vista que trata-se da efetivação do Princípio do Acesso à Justiça, assim sendo, as modificações supracitadas não deveriam ser realizadas da forma que foram trazidas pela Lei 13.467/2017.

## REFERENCIAS

ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios*. 9º ed. Editora Malheiros. São Paulo, 2009.

BARROS, Fabrine de Jesus Menezes. **A gratuidade da Justiça com a reforma trabalhista e a implicação e restrição do acesso a justiça ao cidadão**. [S. l.], 28 set. 2020. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55148/a-gratuidade-da-justia-com-a-reforma-trabalhista-e-a-implicao-e-restrio-do-acesso-a-justia-ao-cidado>. Acesso em: 17 jun. 2021.

BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 9. ed. São Paulo: Malheiros: 2000.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017



BRASIL. Constituição (1988). Constituição da república Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6787/2016, de 22 de dezembro de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452/1943. **Projeto de Lei nº 6787/2016**, [S. l.], 22 dez. 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro Ano da Reforma Trabalhista: Efeitos**. [S. l.], 5 nov. 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/-/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>. Acesso em: 17 jun. 2021.

FONSECA, Rodrigo Dias. **Reforma Trabalhista Comentada: Lei Nº 13.467/2017** Análise de Todos os Artigos. Florianópolis: Empório do Direito, 2017. 532 p.

GALIA, Rodrigo Wasem. **E-Civitas -Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH -Belo Horizonte. Volume XII, número 1, agosto de 2019-ISSN: 1984-2716 -ecivitas@unibh.br** Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index8181> **OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO ACESSO À JUSTIÇA SOB O PRISMA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS E DOS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO**. Belo Horizonte, 1 ago. 2019. Disponível em: file:///C:/Users/Eduardo/AppData/Local/Temp/2699-9380-1-PB.pdf. Acesso em: 31 maio 2021.

LEITE, C.H. B. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. Editora Saraiva, 2021. 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 11 Apr 2021

Lima, Francisco Meton Marques de; Lima, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saraiva, 2020. 9788553618408. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/>. Acesso em: 11 Apr 2021

MIGLIORANZI, Juliana Migot. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 1. ed. [S. l.]: Habermann, 2017. 255 p. v. 1.

TOFFOLI, José Antonio Dias. **30 Anos da Constituição Brasileira: Democracia, Direitos Fundamentais e Instituições**. [S. l.]: Gen, 13 nov. 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530982393/cfi/6/2/4/2/2@0.00:32.6>. Acesso em: 28 abr. 2021.

VIEIRA, Dinavani Dias. **O impacto da reforma trabalhista na sociedade: Análise das principais mudanças da reforma trabalhista, sendo de forma positiva e negativa o impacto da aplicação imediata na Justiça do Trabalho**. [S. l.], 10 mar. 2019. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10584/O-impacto-da-reforma-trabalhista-na-sociedade>. Acesso em: 10 maio 2021.