

ESPECIAL

Reforma  
Trabalhista

HAPNERKROETZ  
.COM.BR

# 5 ANOS DA REFORMA TRABALHISTA

Um balanço das mudanças  
trazidas pela Lei 13.467/17

por GUSTAVO PAVANI  
e BRUNA MAFIOLETI



**HapnerKroetz**  
Advogados



## DICAS PARA LEITURA DESTE E-BOOK

---



Tempo estimado de leitura: 40 min.



Os itens do índice são todos clicáveis. Ao clicar no assunto de interesse, você será redirecionado para o início do capítulo correspondente.



Quando o texto [estiver assim](#), significa que ele é um link para uma página externa na internet. Pode clicar que é seguro.



Se você gostou do conteúdo, compartilhe com mais colegas para que também tenham acesso. Basta clicar nos botões abaixo para compartilhar o e-book nas principais mídias sociais

# SUMÁRIO

---

Introdução .....	04
A reduzida utilização do trabalho intermitente e do termo de quitação anual .....	05
Os impactos da Reforma Trabalhista nos números da Justiça do Trabalho e na litigiosidade trabalhista .....	09
As mudanças legislativas declaradas constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal .....	14
As mudanças legislativas declaradas inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal .....	18

# INTRODUÇÃO

---

No próximo dia 11 de novembro, a Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, completa 5 anos. A alteração legislativa elaborada durante o governo Temer teve como objetivo reformular e atualizar a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Por isso, você é nosso convidado para acompanhar neste e-book, artigos escritos por Gustavo Pavani e Bruna Caroline Ribeiro de Moura Mafioleti, que tratam das mudanças que se mostraram mais relevantes e objeto de maiores discussões durante esse período, como o benefício da justiça gratuita, os honorários sucumbenciais, as decisões do STF envolvendo a legislação, entre outros.

Neste e-book, você encontrará os reflexos gerados pela legislação no número de ações trabalhistas ajuizadas, litigiosidade, acúmulo processual e inovações em matéria de resolução de conflitos pela via extrajudicial.

Além disso, também verá que enquanto algumas medidas tiveram ampla repercussão, outras como o trabalho intermitente e o termo de quitação anual não foram tão utilizadas.

Por fim, serão explicadas as mudanças legislativas que foram declaradas constitucionais e as que foram consideradas constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Se você ainda ficar com alguma dúvida, sinta-se à vontade para entrar em contato conosco.

Em [nosso blog](#), você pode acessar outros materiais e artigos sobre Justiça Trabalhista e outras áreas de atuação do Direito. Nos siga, também, no [LinkedIn](#) para acompanhar nossas publicações. Boa leitura!



# A REDUZIDA UTILIZAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE E DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

POR BRUNA MAFIOLETI

Neste primeiro artigo, serão abordados temas que, apesar da preocupação de alguns especialistas e do grande alarde à época da publicação, não se mostraram tão utilizados quanto se esperava: o trabalho intermitente e o termo de quitação anual do contrato de trabalho.

O trabalho intermitente é conceituado no art. 443, §3º, da CLT, como sendo a prestação de serviços não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, com subordinação, independentemente do tipo de atividade, com exceção dos aeronautas que possuem legislação própria.

A regulamentação com os detalhes de referida modalidade contratual consta no art. 452-A da CLT, que ressalta a necessidade de realização de contrato por escrito, com a indicação do salário-hora que não poderá ser inferior ao salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, ainda que não na modalidade intermitente.

A previsão legal também regulamentava a forma como deveria se dar a comunicação do chamado, sendo necessária a convocação com três dias corridos de antecedência e o prazo de um dia útil para resposta do empregado, que teria direito de recusa, além de penalidades recíprocas em caso de não cumprimento do pactuado.

Um dos principais motivos do legislador ao instituir o trabalho intermitente foi buscar o aumento da formalização empregatícia e regulamentar os chamados “bicos” ou “taxas” que ocorrem principalmente com garçons, seguranças, empresas do ramo de eventos, e até no comércio em determinadas épocas do ano.

Contudo, desde a publicação, a maior preocupação de diversos especialistas sobre o assunto era a possibilidade de precarização das relações de trabalho, com riscos de diversas empresas utilizarem desse meio indevidamente e sem que haja a garantia do mínimo mensal a tais trabalhadores. Inclusive, os especialistas apontavam casos semelhantes ocorridos em outros países, como o caso dos zero hour workers no Reino Unido, nos quais o empregado somente recebe pela hora trabalhada, sem qualquer garantia de jornada mínima mensal.

Tanto que, logo após o início de vigência da lei, ainda em 2017, já foram ajuizadas Ações Diretas de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal, ADIs 5.826, 5829 e 6154, que discutiam a constitucionalidade do regime de trabalho intermitente. O relator das ADI's é o ministro Edson Fachin, que já se posicionou contrário à modalidade sob o principal argumento de que não fixa horas mínimas de trabalho nem rendimento mínimo, ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana.

Por outro lado, já foram apresentados votos dos ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes favoráveis à constitucionalidade de tal regime de trabalho. Em linhas gerais, o ministro Nunes Marques frisou que a modalidade de contratação é constitucional porque assegura ao trabalhador o pagamento de parcelas como repouso semanal remunerado, recolhimentos previdenciários, férias e 13º salário proporcionais. Além disso, proíbe que o salário-hora seja inferior ao salário-mínimo ou ao salário pago no estabelecimento aos trabalhadores que exerçam a mesma função, mas em contrato de trabalho comum.

Já o ministro Alexandre de Moraes destacou em seu voto que foram respeitados os direitos previstos nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal, conciliando-os com a necessidade de uma nova forma de contratação. O próximo voto, bastante aguardado e que poderá ser crucial, é o da ministra Rosa Weber. A ministra solicitou pedido de vista, de modo que o julgamento está suspenso desde 12/2020 e até o momento não há previsão de nova data para julgamento.

Diante da especificidade do trabalho intermitente, bem como das discussões sobre sua constitucionalidade, deve-se ter cautela quando da avaliação de sua viabilidade, já que nem todos os ramos de atividade comportam sua utilização de forma prática, sendo mais comum em comércios, restaurantes e atividades sazonais, sempre sendo necessário o respeito às previsões legais, sob pena de caracterização de fraude.

De qualquer forma, verifica-se que apesar de todas as discussões sobre essa forma de trabalho, os números não demonstram uma grande adesão por parte dos empregadores. Os dados do

CAGED em que se apresentam as formas de contratação anuais demonstram que em 2018 apenas 0,5% das admissões foram na modalidade intermitente e em 2019 aproximadamente 1%.

Em 2020, o número de contratação de trabalhadores intermitentes foi de 1,2%, mas com destaque para o forte aumento após o mês de julho de 2020, possivelmente em razão da pandemia e das incertezas sobre a atividade econômica. Isso porque, em todos os ramos da economia, as mudanças foram drásticas e repentinas, de modo que o regime intermitente se mostrou o mais adequado para auxiliar em períodos que não sabia ao certo quanto tempo teria uma alta demanda. O número se manteve estável em 2021, com 1,3% das contratações formais sendo realizadas na modalidade intermitente.

As variações demonstram que, apesar de utilizada, a modalidade intermitente pelos empregadores ainda é baixa e não teve a mesma proporção que se imaginava quando da publicação da Lei n. 13.467/2017, especialmente no objetivo de maior formalização empregatícia aventado pelos legisladores.

Acreditamos que essa modalidade de regime deverá continuar sendo utilizada, entretanto, majoritariamente por setores específicos da economia e em determinadas épocas do ano, em razão das atividades sazonais. Ainda, certamente se mostrará menos tímida após o encerramento das discussões quando do julgamento das ADIs pelo Supremo Tribunal Federal, trazendo maior segurança jurídica às empresas que pensam em utilizar essa forma de contratação.

No tocante ao termo de quitação anual do contrato de trabalho, ele foi inserido na CLT no art. 507-B, dispondo sobre a possibilidade de homologação de quitações perante o sindicato dos empregados da categoria, discriminando as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente durante um ano de trabalho, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Novamente, quando da publicação da Lei n. 13.467/2017, imaginava-se que o termo de quitação poderia ser realizado indistintamente, para dar quitação ano a ano de todas as responsabilidades trabalhistas da empresa para com seu empregado, reduzindo sobremaneira os riscos de judicialização da relação laboral.

Entretanto, rapidamente a jurisprudência e a doutrina definiram que a quitação anual necessita de indicação expressa de quais parcelas foram pagas, tais como prêmios, horas extras, comissões etc., não sendo possível a elaboração de um termo de quitação genérico com quitação ampla e irrestrita, como ocorre em acordos judiciais, mas tão somente relativo a verbas claramente especificadas.

Seja por desconhecimento ou desconfiança, muitos sindicatos têm se oposto ao procedimento, não restando uma alternativa a ser tomada pelo empregador, já que o dispositivo é taxativo acerca da necessidade de homologação pelo sindicato dos empregados da categoria.

Outro ponto relevante é a necessidade de haver concordância pelo empregado, ou seja, ele poderá se recusar a assinar, mesmo que a empresa e o sindicato tenham explicado os exatos termos e cálculos feitos. Ainda, por certo poderão ocorrer situações em que o empregado se vê obrigado a assinar por receio de represálias e até mesmo sua dispensa, de modo que se houver prova futura de vício de consentimento, o termo de quitação poderá ser invalidado pelo Poder Judiciário.

Dessa forma, seja pelo receio do desconhecido seja pela incerteza de sua segurança jurídica irrestrita, dados demonstram que esse termo tem sido muito pouco utilizado, ao contrário do que se imaginava quando da inovação legislativa.

A utilização correta do termo ocorre, por exemplo, quando no ano em referência ocorreu a prestação de serviços extraordinários que não foram devidamente quitados pela empresa a um empregado. Nesse caso, a empresa poderia comparecer ao Sindicato e buscar a quitação de quantas horas extraordinárias foram prestadas, reduzindo o risco de questionamento posterior por parte do empregado.

Assim, recomendamos que sempre se realize uma consultoria no caso concreto com advogado especialista para analisar todo o contexto e possíveis implicações, buscando verificar se o termo de quitação anual é aplicável ao caso concreto.

Portanto, nesses cinco anos após a publicação da Lei n. 13.467/2017, verificou-se que o trabalho intermitente e o termo de quitação anual do contrato de trabalho não foram utilizados como se imaginava no princípio, principalmente em razão da insegurança jurídica quanto aos temas, de modo que compete aos operadores do direito alertar os riscos de utilização nos casos concretos e esclarecer sobre a possibilidade de aplicação em determinadas situações, como forma de mitigar os riscos aos envolvidos.

# OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS NÚMEROS DA JUSTIÇA DO TRABALHO E NA LITIGIOSIDADE TRABALHISTA

POR GUSTAVO PAVANI

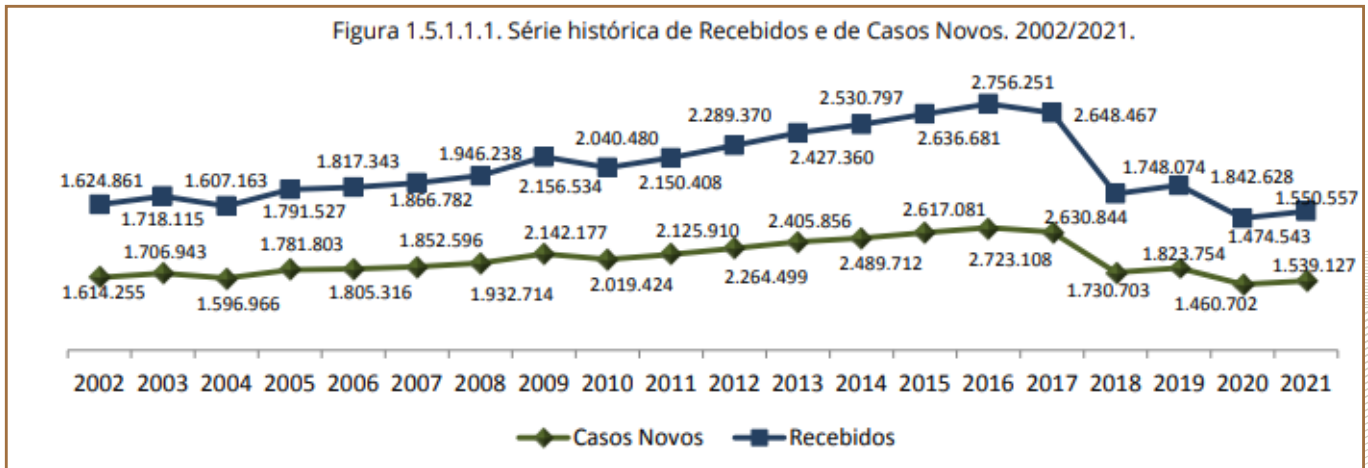
Neste artigo trataremos dos reflexos gerados pela legislação sobre o número de ações trabalhistas ajuizadas, litigiosidade, acúmulo processual e inovações em matéria de resolução de conflito pela via extrajudicial.

Um dos grandes objetivos do Congresso Nacional, com o projeto de lei que levou à Reforma Trabalhista, era a redução no número de ações na Justiça do Trabalho. Até hoje o número de ações ajuizadas e em trâmite é considerado alto em comparação a outros países, entretanto, verifica-se que, após 5 anos da Lei n. 13.467/2017, o objetivo do projeto foi parcialmente atingido.

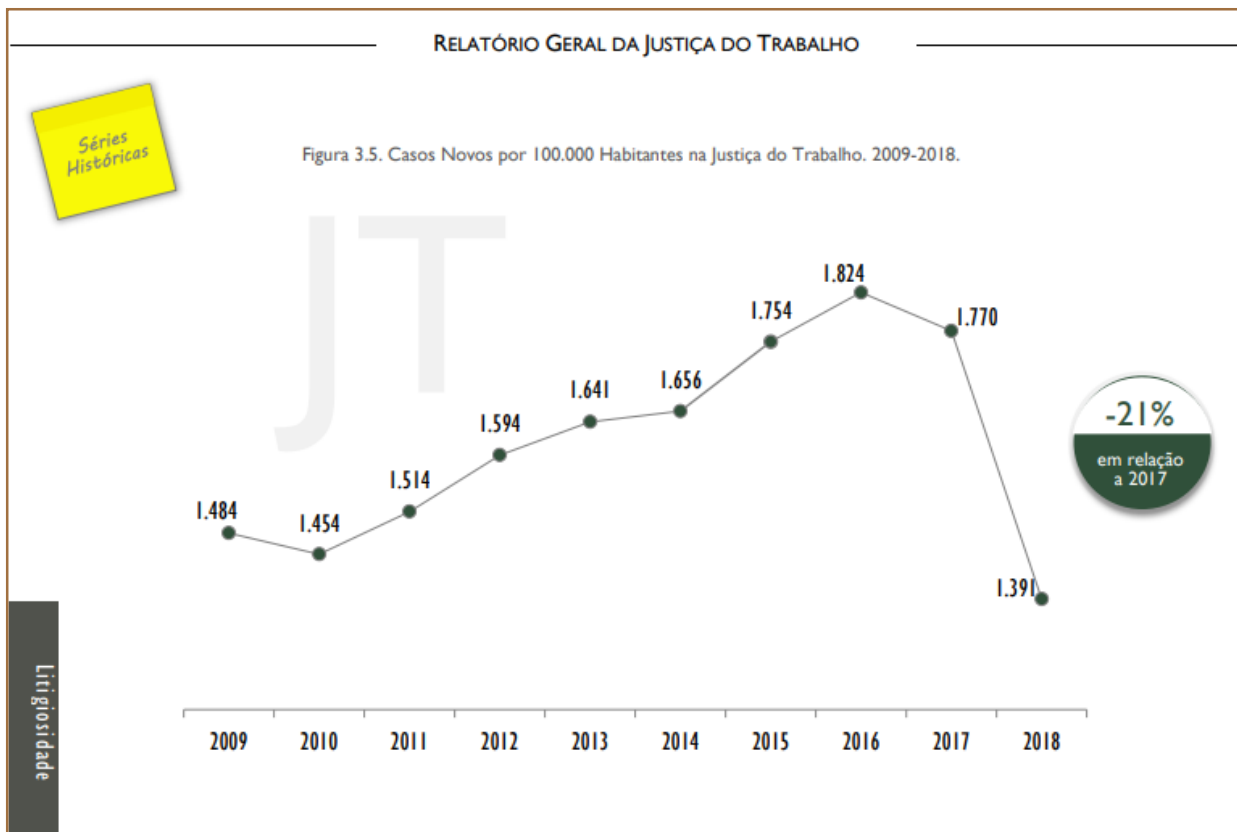
As estatísticas do Relatório Geral da Justiça do Trabalho demonstram que, após a Reforma Trabalhista, ocorreu uma redução considerável no número de ações ajuizadas, volume que se manteve estável e até decrescente nos anos seguintes. Como pode ser observado no gráfico abaixo, entre 2017 e 2018 houve uma redução de 45% no número de ações.

Parte desse movimento foi impulsionado pelo ajuizamento de diversas ações até o início da vigência da Lei n. 13.467/2017 em novembro de 2017, o que justifica a leve alta de ações no ano de 2019 em comparação com 2018. Já em 2020 e 2021, o número de novas ações distribuídas foi ainda menor, ficando próximo a 1,5 milhões de processos por ano, ainda não sendo possível afirmar o impacto da pandemia nessa redução.





Essa redução também se reflete em uma queda no número de processos por 100.000 habitantes, conforme dados históricos levantados pelo TST, que demonstrava um número crescente até 2016, quando atingiu seu nível máximo de 1,8% de litigiosidade, número que foi reduzido para 1,2% em 2020:



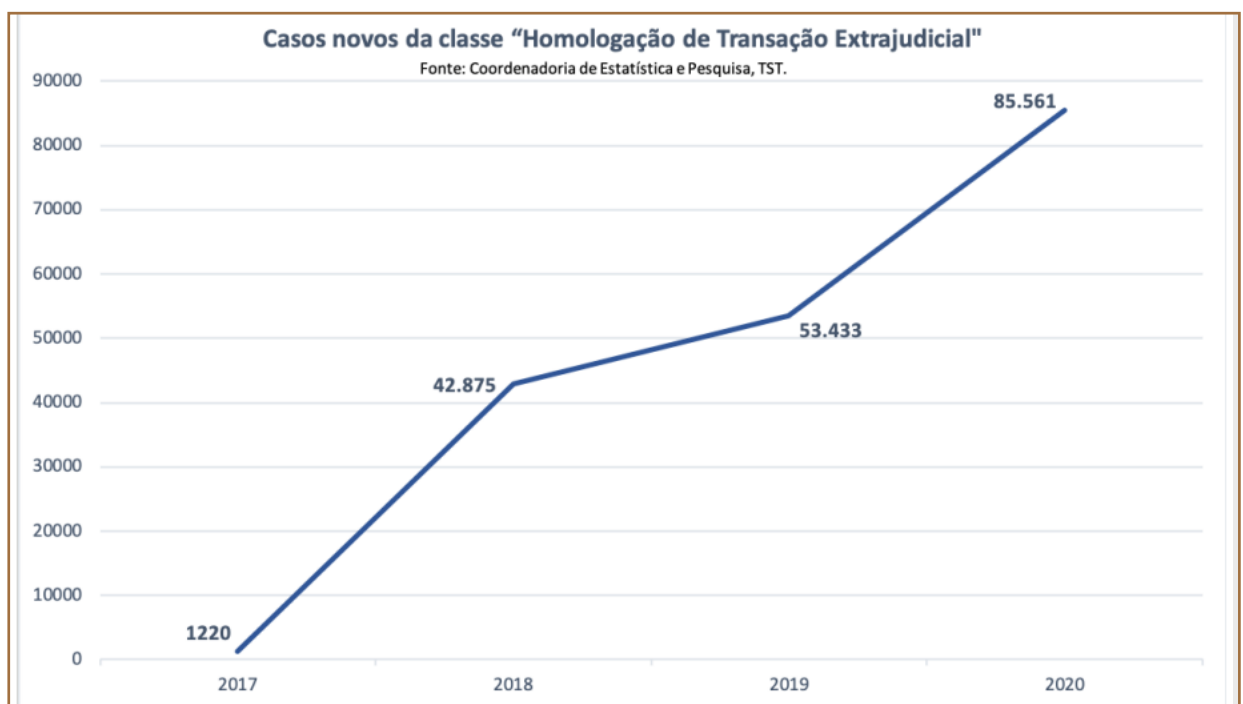


Por fim, uma inovação trazida pela Reforma Trabalhista traz um dado interessante no que diz respeito à menor litigiosidade e ao aumento de buscas por soluções extrajudiciais. Até o advento da Lei n. 13.467/2017, as conciliações trabalhistas eram realizadas em sua imensa maioria após o ajuizamento da Reclamatória, ou seja, após a instauração da lide.

A inclusão do artigo 855-B na CLT possibilitou a negociação extrajudicial do acordo trabalhista, exigindo das partes, desde que cada qual representada por seu advogado, apenas a apresentação de petição conjunta ao Juiz do Trabalho, com os termos de conciliação já estabelecidos, hipótese na qual o magistrado irá somente decidir se homologa ou não o acordo nos termos estabelecidos entre as partes e seus procuradores.

A homologação do acordo extrajudicial traz uma maior segurança jurídica entre empregado e empregador após o encerramento da relação empregatícia, com o devido aconselhamento de seus respectivos procuradores, por muitas vezes solucionando haveres ou conflitos de forma consensual e sem a necessidade do ajuizamento da demanda trabalhista propriamente dita.

O sucesso dessa inovação legislativa se reflete nos números de novos casos ajuizados sob a classe de “Homologação de Transação Extrajudicial - HTE”, que dobrou entre os anos de 2018 e 2020, conforme se verifica do gráfico adiante. Analisando o número de ações distribuídas e o número de HTE, é possível identificar que representaram, em 2020, quase 6% de todas as ações distribuídas, valor que era inferior a 2,5% em 2018:



Assim, verifica-se que apesar da interminável discussão sobre a existência de impactos diretos da Reforma Trabalhista na geração de empregos no país, os números demonstram que, ao menos na Justiça do Trabalho, a Lei n. 13.467/2017 teve efeitos significativos.

É evidente a redução do número de processos, da litigiosidade e do acúmulo de processos por magistrado em âmbito nacional. Além disso, restou verificada uma melhora na celeridade processual, com a diminuição do tempo de tramitação dos processos em fase de conhecimento, bem como a introdução de novas formas de resolução de conflitos pela via extrajudicial, evitando a necessidade da lide trabalhista.

---

1 Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2021

2 Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020

3 Fonte: Estatísticas da Justiça do Trabalho

4 Fonte: CNI/Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho

# AS MUDANÇAS LEGISLATIVAS DECLARADAS CONSTITUCIONAIS PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

**POR GUSTAVO PAVANI**

Neste artigo trataremos de relevantes alterações ocorridas e que tiveram sua constitucionalidade questionada junto ao STF, mas que ao final foram validadas e declaradas como constitucionais pela Suprema Corte.

Um dos pontos de maior debate à época da análise legislativa, especialmente por parte de Sindicatos, Confederações e Federações dos empregados, foi a extinção da contribuição sindical obrigatória. A contribuição sindical, ou imposto sindical, existia desde a promulgação da CLT, em 1943, e correspondia a um dia de trabalho do empregado, descontado diretamente de seu salário pela empresa e repassado ao Sindicato da categoria dos empregados.

Com a alteração promovida nos artigos 578 e seguintes pela Lei n. 13.467/2017, a referida contribuição passou a ser facultativa e somente possível quando prévia e expressamente autorizada pelos empregados.

A alteração legislativa gerou inúmeros questionamentos à época, sendo levantada até a própria impossibilidade de sobrevivência das entidades sindicais sem o pagamento das contribuições compulsórias. A mudança levou ao ajuizamento de nada menos que 20 ações de inconstitucionalidade ou constitucionalidade, apresentadas majoritariamente pelos entes coletivos representantes da categoria dos empregados.

O STF, ciente da urgência e da importância do tema, foi rápido ao determinar o trâmite conjunto das ações e declarar a constitucionalidade da norma nas ADI 5794 e ADC 55. O fundamento principal baseou-se na previsão constitucional de livre associação profissional ou sindical, impedindo que a contribuição sindical seja obrigatória, tanto a empregados quanto a empregadores, nos termos do inciso V, artigo 8º, da Constituição Federal, que determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical.



Não obstante, as entidades sindicais prosseguiram buscando meios alternativos de fomentar sua atividade e, por vias transversas, retomar a contribuição sindical, inicialmente incluindo nas Convenções Coletivas das categorias a obrigatoriedade do desconto. Entretanto, essas iniciativas foram de pronto descartadas pelos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho, pelos mesmos fundamentos das decisões do STF.

Mais recentemente, algumas categorias têm buscado um financiamento de forma distinta, com Cláusulas Coletivas que obrigam as empresas a pagar, diretamente para os Sindicatos dos empregados, valores destinados, em tese, a criar benefícios adicionais aos representados, como fundos de qualificação ou educação e cláusulas de bem-estar social.

A validade das novas Cláusulas está sendo amplamente discutida nos Tribunais, porém, vem prevalecendo a tese de que a pretensão é ainda mais equivocada do que as contribuições compulsórias pelos empregados, já que um instrumento coletivo não pode determinar a contribuição das empresas diretamente ao Sindicato dos empregados.

O primeiro fundamento utilizado para negar a validade dessa contribuição é o mesmo utilizado pelo STF, de impossibilidade de cobrança de não integrantes da categoria. O segundo fundamento, também de extrema relevância, é a vedação de que empresas contribuam para o Sindicato dos empregados, já que, se permitida, apresentaria uma interferência financeira e, conseqüentemente, na própria autonomia dos Sindicatos, que ficariam dependentes economicamente das empresas empregadoras de seus representados.

Por consequência, o que se verificou nos últimos anos foi a redução no número de aberturas e aumento no fechamento de Sindicatos, além da ocorrência de fusões entre entidades sindicais menores, buscando estruturas mais enxutas e que representem um maior número de empregados.

Assim, a jurisprudência vem se mostrando firme no sentido de se manter a impossibilidade de cobrança da contribuição sindical obrigatória ou outras formas alternativas dessa contribuição, nos estritos termos da mudança legislativa promovida pela Lei n. 13.467/2017, demonstrando a necessidade dos Sindicatos em buscar outras fontes de financiamento.

O segundo tema tratado no presente artigo diz respeito à terceirização de atividade-fim, tema que sempre foi muito discutido na Justiça do Trabalho e, durante muitos anos, era vedado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), em entendimento pacificado na Súmula 331.

Resumidamente, só era permitida a terceirização de atividades relacionadas às funções de apoio ou acessórias da empresa, ou seja, que não fossem relacionadas ao objeto central, à atividade principal, da empresa. Terceirizaram, portanto, atividades como recepção, limpeza, segurança, construção, manutenção, entre outras de caráter acessório e não relacionadas à atividade preponderante do negócio.

Novamente, a Reforma Trabalhista foi em sentido contrário ao entendimento sumulado do TST, alterando a Lei n. 6.019/1974 que trata do trabalho temporário e, em seu artigo 4º-A, determinando que era permitida a transferência para terceiros de quaisquer atividades da empresa, inclusive da atividade principal.

O tema que já era objeto de discussão no STF antes mesmo da publicação da nova lei, em sede de Recurso Extraordinário que questionava a Súmula do TST, foi rapidamente pacificado para encerrar e evitar discussão quanto à sua constitucionalidade. Em agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal entendeu pela validade da terceirização da atividade-fim, entendimento que foi reiterado em junho de 2020, com a declaração de constitucionalidade da alteração promovida pela Reforma Trabalhista.

Por fim, outra modificação legislativa de grande impacto foi o fim das chamadas horas in itinere, conceituada como sendo as horas de deslocamento despendidas pelo empregado, no trajeto de sua residência até o trabalho e retorno, em locais de difícil acesso, não servido por transporte público regular e em condução fornecida pelo empregador.

Até a mudança trazida pela Reforma Trabalhista, prevalecia o entendimento do artigo 58 da CLT e da Súmula 90 do TST. O artigo 58 foi alterado, em sentido totalmente oposto à redação anterior, para destacar que o tempo in itinere não se considerava como tempo à disposição do empregador e, portanto, não seria computado na jornada de trabalho.

Com relação ao tema, outra importante discussão já era travada nos Tribunais Superiores antes mesmo da mudança legislativa, relacionada à possibilidade de supressão ou limitação de direitos trabalhistas por meio de Convenção ou Acordo Coletivo. O leading case pautado no Supremo Tribunal Federal discutia justamente a validade de CCT, que suprimia as horas in itinere por meio de negociação coletiva.

A recente decisão do Supremo Tribunal Federal, de junho de 2022, foi no sentido de validar negociações coletivas que restringissem os direitos trabalhistas, mesmo que não concedidas vantagens explícitas como contrapartida, privilegiando a liberdade negocial dos Sindicatos, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, majoritariamente entendidos como aqueles previstos na Constituição Federal e não vedados pelo artigo 611-B da CLT.

Essa decisão foi importante para, ainda que não fosse o objeto principal do leading case, dar validade a outra mudança relevante trazida pela Reforma Trabalhista em seu artigo 611-A, que trata da prevalência das negociações coletivas sobre o legislado, tema que também já vinha sendo objeto de inúmeras discussões perante o Judiciário após a referida alteração legislativa.

Assim, verifica-se que mesmo com o período de menos de 5 anos de vigência, a Lei n. 13.467/2017 foi objeto de diversos questionamentos perante o Supremo Tribunal Federal, que pacificou e já declarou a constitucionalidade de alguns temas como os aqui abordados, trazendo maior segurança jurídica para as partes, principalmente às empresas.

# AS MUDANÇAS LEGISLATIVAS DECLARADAS INCONSTITUCIONAIS PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

POR BRUNA MAFIOLETTI

No presente artigo trataremos de relevantes alterações ocorridas, mas que tiveram sua inconstitucionalidade declarada pelo Supremo Tribunal Federal, de modo que tais dispositivos não estão sendo aplicados nas ações em curso.

As limitações à concessão do benefício da justiça gratuita trazidas pela Reforma, bem como a possibilidade de condenação do reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais em favor dos procuradores dos réus, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, estavam entre as alterações mais relevantes em matéria processual. Evidente que a medida causou grande temor e insegurança aos reclamantes e, ao mesmo tempo, uma grande expectativa para os réus, que vislumbravam na medida uma redução no número de ações e, principalmente, de pedidos das ações trabalhistas, o que de fato se concretizou.

Justamente por tais motivos, verificou-se que o maior objeto das diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) recaiu sobre os dispositivos que tratavam dessas limitações à concessão do benefício da justiça gratuita, bem como da possibilidade de condenação em honorários sucumbenciais à parte reclamante, inclusive de forma parcial, e mesmo que beneficiária da justiça gratuita.

O julgamento acerca da constitucionalidade de tais dispositivos ocorreu na ADI 5766, em 20 de outubro de 2021. Na ocasião, o STF, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado para declarar inconstitucionais os artigos 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ficaram vencidos, em parte, os ministros Roberto Barroso (relator), Luiz Fux (presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes.

Importante ressaltar que nesse mesmo julgamento, por maioria, foi julgada improcedente a ação no tocante ao artigo 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. O referido dispositivo dispõe que, caso o reclamante não compareça na audiência inaugural, ele será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 da CLT, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

O artigo 790-B, caput, previa que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. No entendimento do ministro Alexandre de Moraes, a cobrança de honorários periciais, até mesmo ao beneficiário da justiça gratuita, fere o princípio constitucional previsto no artigo 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal, o qual dispõe “O Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

Já o § 4º do artigo 790-B previa que somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderia pelo encargo dos honorários periciais.

Na prática, o referido dispositivo acarretava uma redução dos pedidos que demandavam prova pericial, por exemplo, de insalubridade, periculosidade e doença ocupacional. Com a definição da inconstitucionalidade, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários de perito retorna à União, quando o reclamante for beneficiário da justiça gratuita e a prova técnica tenha sido desfavorável ao seu pedido.

Já o artigo 791-A, § 4º da CLT, previa a sucumbência recíproca, ou seja, o réu pagaria honorários de sucumbência aos procuradores do autor sobre os valores dos pedidos procedentes da reclamatória, enquanto o autor pagaria, aos procuradores do réu, honorários de sucumbência sobre aqueles pedidos julgados improcedentes, ou até parcialmente procedentes. Neste caso, o valor devido pelo reclamante seria deduzido de seus créditos recebidos na ação ou em outro processo.



Somente em casos de inexistência de créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficariam sob condição suspensiva de exigibilidade e poderiam ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Sobre o tema, o ministro Alexandre de Moraes e a maioria dos ministros que acompanharam seu voto, decidiram que é inconstitucional a legislação que presume a perda da condição de hipossuficiência econômica para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça, apenas em razão da apuração de créditos em favor do trabalhador na mesma ou em outra relação processual. Em seu entendimento, não se pode ter a presunção absoluta de que um trabalhador, ao vencer determinado processo, já se tornou autossuficiente.

Dessa forma, o que se verifica é que um dos objetivos principais da Reforma Trabalhista não foi alcançado, que era a redução do número de ações com diversos pedidos muitas vezes sem cabimento, eis que na prática é concedido a praticamente todos os reclamantes os benefícios da justiça gratuita, com exceção de prova em sentido contrário, prova essa que se mostra muitas vezes difícil no caso concreto, já que se presume como verdadeira a simples declaração de insuficiência de recursos.

Outrossim, outro objetivo que era evitar a banalização dos pedidos que demandavam a prova pericial restou prejudicado, já que não ficará a encargo da parte autora eventual custo em caso de indeferimento do pleito, desde que beneficiária da justiça gratuita.

Não obstante, apesar do grande avanço de finalmente os honorários sucumbenciais serem possíveis na Justiça do Trabalho, o que se observa na prática é que houve um desequilíbrio entre os advogados das partes, vez que apenas os advogados da parte autora estão recebendo os honorários sucumbenciais da parte ré, visto que os honorários sucumbenciais do advogado da parte ré, apesar de muitas vezes devido, não estão sendo executados.

Isso ocorre porque, na maioria dos casos, a parte autora continua sendo beneficiária da justiça gratuita com simples declaração de hipossuficiência e não há possibilidade de abatimento dos créditos devidos no processo principal ou em outro em virtude de tal condição, mesmo que tenha recebido valores muito superiores ao valor devido a título de honorários sucumbenciais. Nesses casos, o processo fica suspenso por dois anos, mas só é possível o advogado da parte ré pleitear o pagamento se houver prova da modificação da situação de beneficiário da justiça gratuita, o que se mostra de difícil acesso na maioria dos casos.

Os impactos das decisões de inconstitucionalidades desses dois importantes temas trazidos pela Reforma Trabalhista ainda estão sendo objeto de estudo e discussões judiciais. De qualquer forma, mantidas as premissas definidas pelo STF, infelizmente abre-se caminho para que as ações trabalhistas retornem ao seu antigo formato com inúmeros pedidos temerários e sem embasamento fático, já que não haverá mais qualquer tipo de responsabilização financeira do reclamante por pedidos improcedentes.



**HapnerKroetz**  
Advogados

**GOSTOU  
DO E-BOOK?  
COMPARTILHE  
E ACESSE O SITE:**

[hapnerkroetz.com.br](http://hapnerkroetz.com.br)