

ISSN 2236-0859

DIREITO & DESENVOLVIMENTO

REVISTA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

QUESTÕES CANDENTES DA REFORMA TRABALHISTA
DE 2017: PERCEPÇÕES E REALIDADE DO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

IVAR A. M. HARTMANN
ROBERTO DA SILVA FRAGALE FILHO
LORENA ABBAS DA SILVA

QUESTÕES CANDENTES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017: PERCEPÇÕES E REALIDADE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

HIGHLIGHTED ISSUES OF 2017 LABOR REFORM: PERCEPTIONS AND REALITY OF THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 1ST REGION

Recebido: 30/09/2020
Aprovado: 01/12/2020

Ivar A. M. Hartmann¹
Roberto da Silva Fragale Filho²
Lorena Abbas da Silva³

RESUMO:

Esta pesquisa tem como objetivo verificar o grau de compatibilidade entre a percepção subjetiva dos magistrados do TRT/RJ sobre aspectos da dinâmica do processo trabalhista e as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017. Um *survey* online foi distribuído entre os magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) abordando questões sobre litigiosidade, carga de trabalho, acesso gratuito à justiça e honorários de sucumbência. A investigação foi pautada nas seguintes indagações: se uma mudança em relação à litigiosidade, e conseqüentemente à carga de trabalho individual, foi percebida pelos magistrados e pode ser constatada em nível institucional; e se a opinião dos magistrados é compatível com as mudanças promovidas pela reforma da CLT quanto ao benefício da justiça gratuita e à sistemática dos honorários de sucumbência. As respostas dos magistrados indicam uma percepção da diminuição da litigiosidade após a reforma trabalhista, apesar da manutenção da carga de trabalho. Ademais, verificou-se que as percepções subjetivas dos magistrados sobre o acesso gratuito à justiça e a cobrança de honorários sucumbenciais são compatíveis com as alterações realizadas pela Lei nº 13.467/2017.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Lei nº 13.467/2017. Reforma trabalhista. Justiça do Trabalho.

Classificação JEL: K31. K19. K41.

¹ Doutorado em Direito Público pela UERJ. Mestre em Direito Público pela PUC-RS. Mestre em Direito (LL.M.) pela Harvard Law School. Professor e Pesquisador da FGV Direito Rio. Coordenador do Centro de Tecnologia e Sociedade da FGV Direito Rio e do Núcleo de Ciência de Dados Jurídicos da FGV Direito Rio. Ex-Coordenador do Projeto Supremo em Números. Coordenador Executivo da Revista Direitos Fundamentais e Justiça (A2). Ex-bolsista da CAPES, do DAAD e da Harvard Law School. email: ivar.hartmann@fgv.br

² Doutor em Ciência Política pela Université de Montpellier I (1997) e Professor Titular em Sociologia Jurídica da Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense (UFF), onde integra o corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito (PPGSD). É Juiz do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de São João de Meriti (RJ), atuando como Juiz Auxiliar da Escola Judicial do TRT-RJ desde março de 2015. Foi Professor Visitante na University of Illinois at Urbana-Champaign (2006), na Université Paul Valéry (2009 e 2010), na Université de Nantes (2016) e na Université Paris Ouest Nanterre La Défense (2016, 2017, 2018 e 2019), além de Bolsista de Investigação no Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra (Prêmio "Um mês no CES", 2011) e Fellow no Institut d'Études Avancées de Nantes, França (2012-2013). email: roberto.fragale@gmail.com

³ Doutoranda em Políticas Públicas na Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPED/UFRJ) e pesquisadora na Fundação Getúlio Vargas (FGV Direito-Rio) com bolsa do CNPq. Mestrado e graduação em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora/MG. email: lorenaabbas@tutanota.com

ABSTRACT:

This research aims to verify the degree of compatibility between the subjective perception of the magistrates of the TRT/RJ on aspects of the dynamics of their labor process and the changes brought by Law No. 13.467/2017. An online survey was distributed among the magistrates of the Regional Labor Court of the first Region (TRT/RJ) addressing issues on litigiousness, workload, free access to justice and defeated party's fees. The investigation was based on the following questions: whether a change in relation to litigation, and consequently to the individual workload, was perceived by magistrates and could be verified at the institutional level; and whether the magistrates' opinion were compatible with the changes promoted by the Brazilian Consolidated Labor Laws reform regarding the benefit of free access to justice and the system of defeated party's fees. The magistrates' responses indicated a perception of the decrease in litigation after the labor reform, despite the maintenance of the workload. Furthermore, it was found that the magistrates' subjective perceptions about free access to justice and the collection of defeated fees are compatible with the changes made by Law No. 13.467/2017.

Keywords: Labor Law. Law No. 13.467/2017. Labor reform. Labor Justice.

INTRODUÇÃO

Este artigo explora as respostas dos magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) a um questionário online sobre alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na sistemática processual trabalhista após a promulgação da Lei nº 13.467/2017.

A CLT recebe críticas de uma suposta inadequação ao mercado de trabalho nacional desde sua publicação, em 1943. Seu caráter adaptável diante de tantos cenários políticos e sociais vividos no Brasil poderia revelar, nas palavras de Fragale Filho e Siqueira Neto (2018, p. 48-50), “uma inesperada flexibilidade normativa que contradiz a reprovação original”, mas, além disso, o exercício de um papel central na sociedade brasileira seria o fundamento para sua resistência durante todos esses anos.

O Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016, foi enviado ao Congresso Nacional pelo então presidente Michel Temer, cerca de quatro meses após o *impeachment* de Dilma Rousseff. Pouco mais de seis meses se passaram desde a proposta até a promulgação como Lei nº 13.467, em 13 de julho de 2017. A reforma da legislação trabalhista, cuja intenção, segundo o governo, era conceder mais autonomia aos parceiros sociais para valorizar a negociação coletiva e ampliar o diálogo entre empregados e empregadores, culminou em mudanças significativas na forma como o trabalho passou a ser regulado (FRAGALE FILHO; SIQUEIRA NETO, 2018, p. 55).

A proposta inicial introduzia sete alterações na CLT, mas ao final do célere trâmite legislativo, o diploma sofreu mais de uma centena de modificações pelos parlamentares. Entre elas, é possível citar o fim da contribuição sindical obrigatória; a prevalência do negociado entre as partes sobre as disposições normativas, mesmo quando isso não resulte em ampliação de direitos ou melhoria nas condições de trabalho; a cobrança de honorários sucumbenciais; a introdução da comissão de empregados nas empresas com mais de duzentos empregados; o reconhecimento da possibilidade de prescrição intercorrente e a tarifação do dano extrapatrimonial.

Outro ponto da CLT que sofreu alteração e foi objeto de indagação aos magistrados, assim como os honorários sucumbenciais, é a concessão do benefício da justiça gratuita. O custo do processo pode ser considerado um dos óbices ao acesso à justiça, tendo em vista que ele diferencia aqueles que têm ou não condições financeiras para acionar a justiça. Como forma de minimizar os riscos da judicialização de demandas por parte das pessoas sem ou com poucos recursos econômicos, a legislação prevê a concessão de gratuidade das custas e despesas decorrentes do trâmite processual. Antes da reforma de 2017, esse benefício, previsto no artigo 790, § 3º da CLT, poderia ser concedido às partes que recebiam salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou apresentavam declaração de hipossuficiência. Após 2017, a justiça pode conceder a gratuidade àqueles que recebem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (nova redação do § 3º) e comprovem insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, conforme o § 4º do mesmo artigo, inserido pela reforma.

Até 2017 a CLT não previa condenação da parte em honorários advocatícios sucumbenciais. Consoante Súmulas 219 e 329 do TST prevalecia o entendimento de que os honorários advocatícios não decorrem pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. A previsão se deve ao fato de, no contexto processual trabalhista, existir o instituto do *jus postulandi*, pelo qual as partes possuem capacidade postulatória para reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final (artigo 791, *caput* da CLT), ou seja, independentemente de representação por advogado. Isso mudou com a inserção do artigo 791-A na CLT, segundo o qual os honorários são devidos nos processos trabalhistas, ainda que o advogado atue em causa própria e mesmo que a parte sucumbente seja beneficiária da justiça gratuita.

Esses dois elementos - acesso gratuito à justiça e sucumbência - dividem opiniões e influenciam, como os demais incentivos de natureza normativa, legal ou institucional colocados aos indivíduos e às empresas (YEUNG, 2017, p. 892), na decisão de judicializar ou não determinada demanda. Essa decisão, por sua vez, impacta diretamente nos níveis de litigiosidade e carga de trabalho do sistema judicial.

O intuito da pesquisa é analisar os tópicos de litigiosidade, carga de trabalho, acesso à justiça e sucumbência, a partir das respostas do *survey* aplicado aos magistrados do TRT/RJ. Desse modo, pergunta-se: qual o grau de compatibilidade entre a percepção subjetiva dos magistrados entrevistados do TRT/RJ, os indicadores objetivos desse tribunal e as mudanças proporcionadas pela Lei nº 13.467/2017?

O trabalho se divide, além desta introdução, em mais três tópicos. O próximo item é dedicado à exposição da metodologia de aplicação do *survey* e coleta dos dados. As respostas dos magistrados são apresentadas em seguida, junto à discussão da literatura sobre as mudanças promovidas na CLT pela reforma. O quarto tópico, por fim, diz respeito às considerações finais da pesquisa.

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O questionário completo utilizado neste trabalho foi aplicado entre os dias 03 de dezembro de 2018 e 14 de janeiro de 2019, é composto por 21 perguntas e complementa uma pesquisa mais ampla sobre grandes litigantes na jurisprudência do TRT/RJ (HARTMANN *et*

al., 2019). Com o apoio da Escola Judicial do TRT/RJ (EJ1), todos os magistrados trabalhistas do Estado do Rio de Janeiro foram comunicados sobre a pesquisa. Do universo de 320 juízes⁴, 114 enviaram respostas. A participação dos magistrados foi livre, cabendo ressaltar, portanto, a possibilidade dos resultados estarem suscetíveis aos vieses de autosseleção e de não-resposta⁵.

As perguntas do questionário de maior relevância para o desenvolvimento do presente artigo são: (i) qual o impacto no seu trabalho que a reforma da CLT de 2017 trouxe quanto à litigiosidade? (ii) qual o impacto no seu trabalho que a reforma da CLT de 2017 trouxe quanto à carga de trabalho?; (iii) na sua opinião profissional, o acesso à justiça trabalhista deve ser gratuito?; e (iv) na sua opinião profissional, deve haver sucumbência?

O *survey* é um dos procedimentos de observação mais utilizados em ciências sociais, tipicamente caracterizado pela administração de um questionário a uma amostra de respondentes selecionados pelo pesquisador. Segundo Babbie (2009, p. 254), os *surveys* podem servir para fins descritivos, explicativos e exploratórios. Sempre que o pesquisador estiver interessado em identificar opiniões, atitudes, valores, percepções ou outros fenômenos, ele pode empregar o *survey* como técnica de coleta de dados (PARANHOS *et al.*, 2013, p. 10).

Caso o *survey* seja realizado online, a pesquisa se torna mais econômica ao mesmo tempo em que viabiliza grandes amostras, preserva a privacidade dos respondentes e diminui a interferência do pesquisador no momento da resposta (GIL, 1989, p. 124-5; BABBIE, 2009, p. 286-7). Um dos problemas levantados por Babbie (2009, p. 287-8), entretanto, é que os *surveys* estão sujeitos à artificialidade⁶. O fato de um indivíduo responder de maneira conservadora o questionário não significa necessariamente que ele seja conservador. O autor ressalta que as pesquisas coletam autorrelatos de ações passadas que são lembradas ou ainda de ações prospectivas ou hipotéticas.

Ribeiro e Vilarouca (2019, p. 275) esclarecem que o instrumento de pesquisa, o questionário, é mais rígido e padronizado nos casos em que deve ser preenchido pelos próprios respondentes. A partir das respostas uniformes de um grupo controlado de entrevistados é possível em determinados casos a generalização dos resultados para toda a população. É, portanto, uma técnica que não coleta dados por si só, mas os produz, na medida em que evidencia diferentes percepções e opiniões sobre vários fatos sociais.

A seguir, são apresentadas e discutidas as respostas dos magistrados às questões descritas acima para verificar 1) se uma mudança em relação à litigiosidade, e conseqüentemente à carga de trabalho individual, foi percebida pelos magistrados e pode ser constatada em nível institucional conforme dados extraídos da base PJe do TRT/RJ⁷ (HARTMANN *et al.*, 2019); 2) se a opinião dos magistrados é compatível com as mudanças promovidas pela reforma da CLT quanto ao benefício da justiça gratuita e à sistemática dos honorários de sucumbência.

4 Dado do Conselho Nacional de Justiça sobre o ano-base 2018 (CNJ, 2019, p. 31).

5 Ribeiro e Vilarouca (2019, p. 295) consideram a amostragem o maior problema dos *surveys* online. Isso porque apesar do questionário ser enviado a todos os funcionários de uma instituição não significa que ele será respondido por todos esses indivíduos. Alguns estudos indicam que a taxa de retorno (percentual de questionários respondidos sobre o total de questionários enviados) desse tipo de pesquisa está entre 11 e 20% (COUPER, 2017, p. 131 *apud* RIBEIRO; VILAROUCA, 2019, p. 295). Sobre fatores que podem influenciar a taxa de respostas dos *surveys* online, ver: SALEH, Amany; BISTA, Krishna. Examining Factors Impacting Online Survey Response Rates in Educational Research: Perceptions of Graduate Students. *Journal of MultiDisciplinary Evaluation*, [S.l.], v. 13, n. 29, p. 63-74. Disponível em: http://journals.sfu.ca/jmde/index.php/jmde_1/article/view/487. Acesso em: 20 fev. 2020.

6 Segundo Babbie (2009, p. 288): "The problem of artificiality has two aspects. First, the topic of study may not be amenable to measurement through questionnaires. Second, the act of studying that topic—an attitude, for example—may affect it. A survey respondent may have given no thought to whether the governor should be impeached until asked for his or her opinion by an interviewer. He or she may, at that point, form an opinion on the matter."

7 Segundo HARTMANN *et al.* (2019, p. 34), o acesso à base PJe foi concedido mediante autorização do TRT/RJ e ocorreu de forma remota, via rede privada virtual (VPN), entre os dias 6 de junho de 2018 e 25 de julho de 2018.

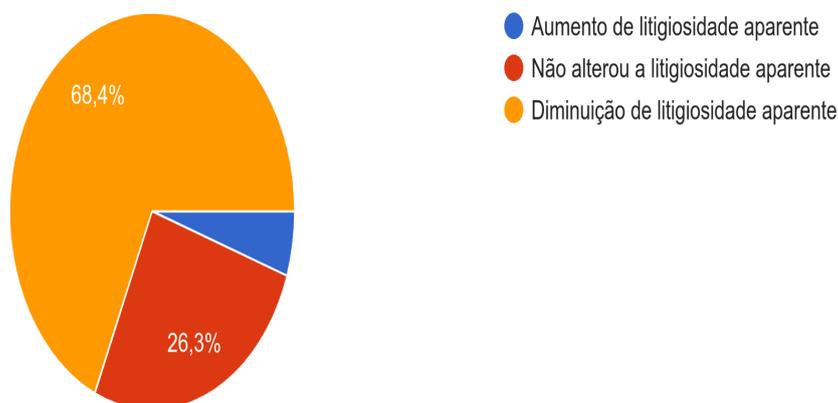
3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O Gráfico 1 mostra que a maioria dos magistrados do TRT/RJ (68.4%) percebeu uma diminuição da litigiosidade aparente após a reforma da CLT. A taxa de entrevistados que responderam no sentido de que não houve mudança na litigiosidade foi de 26.3% e pouco mais de 5% entendeu que a litigiosidade aumentou após a reforma de 2017.

Gráfico 1. Percepção dos magistrados sobre a litigiosidade pós reforma da CLT

Qual o impacto no seu trabalho que a reforma da CLT de 2017 trouxe quanto à litigiosidade?

114 respostas



A Lei 13.467/2017 foi sancionada dia 13 de julho de 2017 e publicada no Diário Oficial no dia seguinte, com período de *vacatio legis* de 120 dias previsto no artigo 6º. Hartmann *et al.* (2019, p. 59-60; 81) observaram que, após o pico anormal de processos iniciados no mês de novembro de 2017⁸, houve uma diminuição significativa do número de processos iniciados no TRT/RJ nos meses seguintes, corroborando com as percepções apresentadas pelos magistrados.

Considerando que os casos iniciados até o dia 10 de novembro de 2017 seriam regidos pela legislação em seu estado pré-reforma, destaca-se, a partir do aumento expressivo⁹ de ações ajuizadas pelos que não são considerados grandes litigantes antes das alterações na CLT entrarem em vigor e da subsequente redução desse número, o comportamento dos trabalhadores como uma mensagem de que as mudanças legislativas advindas com a reforma trabalhista seriam mais desfavoráveis aos seus interesses do que as disposições vigentes até então (HARTMANN *et al.*, 2019, p. 59).

Apesar da diminuição da litigiosidade, tanto da perspectiva dos magistrados quanto em relação à diminuição do número de processos iniciados nos meses seguintes à efetiva entrada em vigor da reforma, verifica-se pelo Gráfico 2 que 64% dos entrevistados não percebeu alteração na sua carga de trabalho. De acordo com 23.7% dos respondentes houve uma diminuição da carga de trabalho, enquanto 12.8% afirmaram que essa carga aumentou após a reforma de 2017.

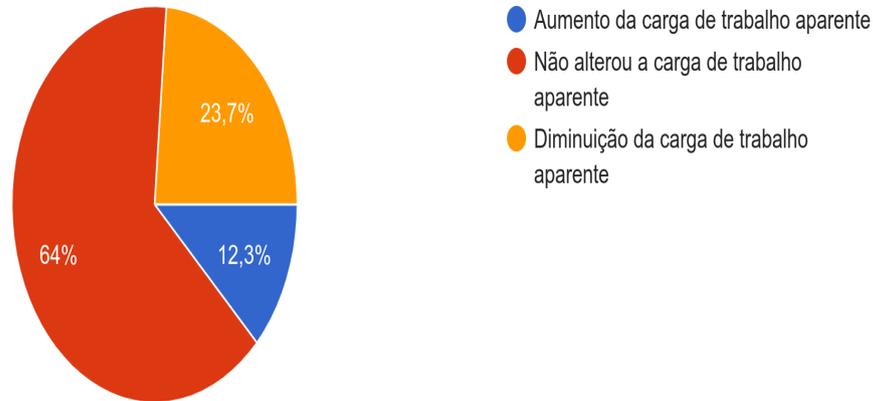
⁸ Gráfico 53 - Linha do tempo com a quantidade de processos iniciados em intervalos de 6 meses (HARTMANN *et al.*, 2019, p. 81).

⁹ Gráfico 19 - Série histórica com o número de processos iniciados por dia no tempo de referência (HARTMANN *et al.*, 2019, p. 60).

Gráfico 2. Percepção dos magistrados sobre a carga de trabalho pós reforma da CLT

Qual o impacto no seu trabalho que a reforma da CLT de 2017 trouxe quanto à carga de trabalho?

114 respostas



A percepção de que a carga de trabalho dos magistrados não foi reduzida após a reforma pode ser verificada em nível institucional se considerarmos conjuntamente o aumento do número de processos iniciados antes da vigência da reforma (HARTMANN *et al.*, 2019, p. 81, Gráfico 53) e a redução do número de processos terminados entre dezembro de 2017 e dezembro de 2018 (HARTMANN *et al.*, 2019, p. 82, Gráfico 55), além dos processos pendentes de julgamento, ou seja, o passivo que já existia no tribunal. Desse modo, o aumento da litigiosidade verificado antes da reforma entrar em vigor, somado ao acervo de processos já acumulados no tribunal, pode ser uma explicação para a manutenção dos níveis de carga de trabalho dos magistrados, conforme a maioria respondeu.

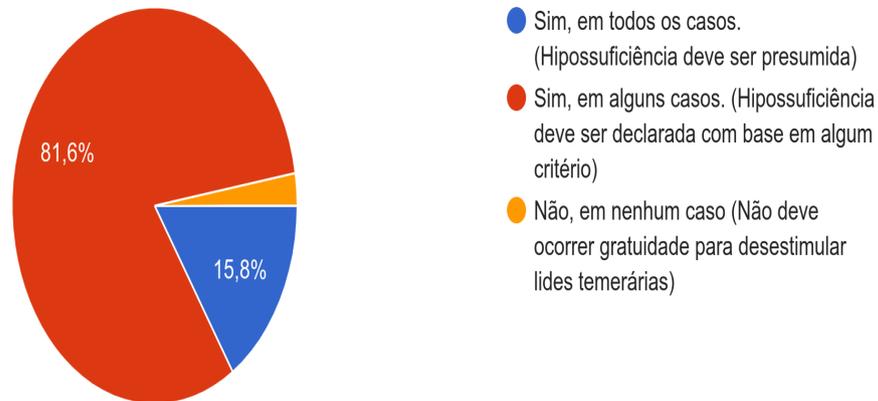
Contudo, vale destacar também a possibilidade da carga de trabalho percebida pelos magistrados não diminuir, mesmo após a redução desse passivo acumulado no tribunal. Ou seja, cogitar a manutenção dessa carga de trabalho diante das alterações introduzidas pela reforma, apesar do número de processos pendentes diminuir, é plausível. Isso decorreria, por exemplo, em razão da maior dedicação de tempo e esforço à análise minuciosa de cada caso por parte dos juízes. Assim, ainda que o número de processos pendentes diminua, bem como os novos litígios que chegam ao tribunal, as complexidades trazidas pelas mudanças legislativas fariam com que a carga de trabalho seguisse sendo a mesma.

Outros dois aspectos sobre os quais os juízes foram questionados dizem respeito ao acesso gratuito à justiça trabalhista e à cobrança de honorários sucumbenciais. Como a Lei nº 13.467/2017 trouxe modificações em relação a esses aspectos da sistemática processual trabalhista, indaga-se se essas alterações coincidem com as opiniões dos magistrados entrevistados.

No que diz respeito ao acesso gratuito à justiça trabalhista, a maior parte dos respondentes (81.6%) entendeu que somente em alguns casos ele deve ser concedido, ou seja, a hipossuficiência deve ser declarada com base em algum critério e não presumida. Somente 15.8% dos juízes concordaram que em todos os casos esse acesso deve ser gratuito.

Gráfico 3. Percepção dos magistrados sobre o acesso gratuito à justiça trabalhista
Q7) Na sua opinião profissional, o acesso à justiça trabalhista deve ser gratuito?

114 respostas



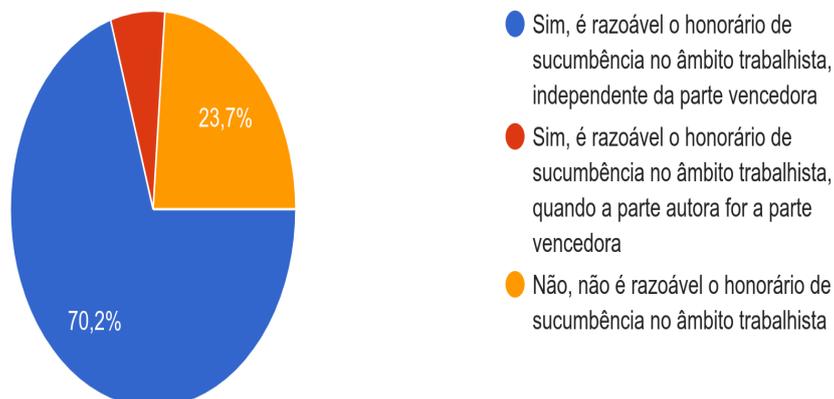
De acordo com o artigo 790, § 3º da CLT, o benefício da justiça gratuita pode ser concedido de ofício ou a requerimento da parte, por qualquer juiz independentemente da instância, ao trabalhador que perceba salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Antes da reforma da CLT de 2017, esse benefício era concedido aos trabalhadores cujo salário era de até dois salários mínimos ou que não tinham condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de seus dependentes (HARTMANN *et al.*, 2019, p. 29-31).

Acerca dos honorários de sucumbência, 70,2% dos juízes entenderam que a cobrança é razoável independentemente da parte vencedora, enquanto 23,7% julgaram não ser razoável essa cobrança no âmbito trabalhista. Entre as mudanças realizadas pela Lei nº 13.467/2017 no processo do trabalho, está a previsão de cobrança de honorários sucumbenciais independentemente se a parte vencida for beneficiária da justiça gratuita (art. 791-A da CLT), o que também vai ao encontro das percepções da maioria dos respondentes do *survey*.

Gráfico 4. Percepção dos magistrados sobre a cobrança de honorários de sucumbência

Q8) Na sua opinião profissional, deve haver sucumbência?

114 respostas



Leite (2018, p. 59) considera que as mudanças no artigo 790, especialmente nos §§ 3º e 4º, comprometem o acesso à Justiça do Trabalho, pois restringem a concessão do benefício da justiça gratuita apenas aos trabalhadores que recebem até 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou que não consigam comprovar efetivamente a insuficiência de recursos para custear as despesas do processo.

A cobrança dos honorários de sucumbência ao beneficiário da justiça gratuita, segundo o § 4º do artigo 791-A da CLT, também é um dos pontos mais polêmicos da reforma. Na hipótese de ausência de recursos, o dispositivo prevê uma condição suspensiva de exigibilidade por até dois anos, período no qual o advogado credor poderá cobrar a dívida se demonstrar que a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade deixou de existir.

Em maio de 2019, a questão chegou ao Tribunal Superior do Trabalho¹⁰ e os magistrados da 3ª Turma entenderam, por unanimidade, que a condenação em honorários de sucumbência não é inconstitucional. No acórdão, o ministro relator Alberto Bresciani ressaltou que “a imposição pelo legislador de honorários sucumbenciais ao reclamante reflete a intenção de desestimular lides temerárias. É uma opção política.” (BRASIL, 2019).

Enquanto os defensores da reforma argumentam no mesmo sentido, de que essas alterações buscam reduzir o acionamento temerário da justiça trabalhista, outros advogam no sentido de que o novo arcabouço normativo inviabiliza o exercício do direito fundamental de acesso à justiça relativamente à maioria dos trabalhadores brasileiros, tendo em vista os elevados riscos econômicos que integram o contexto processual trabalhista para as pessoas sem muitos recursos (DELGADO, MG; DELGADO, GN, 2017, p. 329; LEITE, 2019, p. 134).

Sobre acesso à justiça e litigiosidade, é importante diferenciar o excesso de litigiosidade do uso predatório da jurisdição. Enquanto o primeiro caracteriza-se como um desequilíbrio quantitativo e momentâneo dos recursos jurisdicionais, o segundo é o abuso do direito de acesso à justiça com características específicas. O grande volume de litígios não implica necessariamente em uso predatório, mas o uso predatório da jurisdição quase invariavelmente implica grande volume de litígios (HARTMANN *et al.*, 2019, p. 11).

Destaca-se que o comportamento habitual dos grandes litigantes não é resolver as queixas trabalhistas por outros meios que não os judiciais. Pelo contrário, e de maneira racional¹¹, esses litigantes consideram mais vantajoso que a demanda seja judicializada do que constituir um sistema administrativo de acordos, pois sabem que apenas uma parcela dos trabalhadores prejudicados ingressam com uma ação na Justiça do Trabalho (HARTMANN *et al.*, 2019, p. 32).

O problema da lentidão e da baixa qualidade da prestação jurisdicional, fruto do congestionamento do sistema pelo grande número de processos, é algo que se tenta combater. Vale salientar, entretanto, que com frequência a estrutura judicial é acionada intencionalmente para lidar com questões passíveis de composição ou solução extrajudicial, de modo a prejudicar o acesso à justiça por aqueles que realmente dependem dela como única forma de pleitear seus direitos.

Na ausência de medidas de negociação consistentes durante a vigência do contrato, ocorre uma transferência do lugar de resolução dos conflitos para a Justiça do Trabalho em momento posterior, o que em larga escala culmina no contexto de excessiva litigância. Com o processo, as partes procuram recuperar os prejuízos decorrentes de uma relação trabalhista frustrada desenvolvendo as estratégias que mais as aproximam de seus interesses.

¹⁰ Processo AIRR-2054-06.2017.5.11.0003 (Acórdão publicado em 31 de maio de 2019). Disponível em: <https://bit.ly/2RHN83d>.

¹¹ Segundo Hartmann *et al.* (2019, p. 32), “os litigantes habituais fazem da judicialização parte de sua economia de escala, podendo diluir o peso de cada derrota em um maior número de casos, além de contar com algumas vitórias como produto de sua expertise.”

Tanto o uso predatório da jurisdição por grandes litigantes quanto o excesso de litigância vindo dos empregados são, em resumo, estratégias racionais para maximização de benefícios. Todavia, a questão que se coloca com as reformas trabalhistas empreendidas nos últimos anos a fim de diminuir a judicialização das demandas é o combate às consequências e não às causas dos problemas no âmbito das relações de trabalho. Ademais, esse processo ocorre de maneira desfavorável ao empregado, pela introdução de obstáculos mais intensos para o seu ingresso no judiciário se comparado aos demais, tornando ainda mais perversa essa relação. Nesse sentido, conforme destacam Martins e Bernardo Braz (2018, p. 113-4), as interpretações normativas e práticas que confrontam direitos sociais dos trabalhadores, sujeitas ao princípio da proibição do retrocesso, não são admissíveis. Assim, segundo os autores, o desequilíbrio da ordem jurídica às custas de retrocessos à classe trabalhadora e para favorecer uma minoria privilegiada, deve ser repreendido.

A análise dos fundamentos favoráveis à Lei nº 13.467/2017 e o comportamento do mercado evidenciam as contradições inerentes ao contexto trabalhista brasileiro. Bevilaqua (2018), averiguando algumas justificativas dos representantes do setor empresarial brasileiro em defesa à reforma trabalhista nas audiências públicas realizadas na Câmara dos Deputados, identificou discursos, como redução dos custos trabalhistas, flexibilização dos contratos, autonomia privada coletiva e afastamento do Estado do processo de negociação coletiva, entre os pontos mobilizados para justificar as alterações legislativas.

Segundo o autor, durante a discussão foram comumente levantadas alegações de que a legislação trabalhista protege demais o trabalhador, que se mudanças não fossem feitas em relação aos contratos de trabalho o contexto econômico demandaria atitudes drásticas como diminuição do emprego ou ainda que as negociações trabalhistas deveriam envolver apenas trabalhadores e empresários, afastando a figura do Estado. Essas justificações mobilizadas pelos representantes empresariais mascaram interesses particulares em favor da reforma cuja orientação é, em síntese, correspondente à lógica mercantil orientada ao lucro, à redução de custos e à livre circulação de bens e mercadorias (BEVILAQUA, 2018, p. 1067-80).

Dias e Cavalcante (p. 233-4), em pesquisa realizada com gestores de empresas prestadoras de serviços à Caixa Econômica Federal sobre as modificações na legislação trabalhista realizadas em 2017, por exemplo, identificaram que a possibilidade de cobrança de honorários de sucumbência ao empregado foi a alteração mais citada pelos entrevistados como benefício da reforma. No mesmo sentido, os gestores afirmaram que a relação de trabalho era muito engessada e que a jornada intermitente foi uma outra melhoria incorporada pela legislação. De forma geral, segundo os autores, os entrevistados argumentaram no sentido de que a terceirização da atividade-fim acarretaria uma melhora na qualidade do serviço, uma vez as empresas privadas, por seu empreendedorismo, prestam um serviço de maior qualidade do que os agentes públicos.

Krein, Maracci e Freitas (2019) analisaram o comportamento do mercado de trabalho brasileiro durante o primeiro ano de vigência da reforma e o primeiro trimestre de 2019. Os autores concluíram que a perspectiva de criação de empregos e aumento da formalização sinalizada por parte dos defensores da reforma não se concretizou. Pelo contrário, o que os indicadores observados sobre esse contexto mercadológico demonstraram foi a diminuição do mercado formal de trabalho e o aprofundamento das desigualdades (KREIN; MARACCI; FREITAS, 2019, p. 638).

Para esses autores, a reforma parece corresponder à institucionalização das práticas precárias que já existiam no mercado de trabalho anteriormente. Considera-se que, mesmo com a ampliação das regras de maior liberdade para os empregadores e a mitigação de funções essenciais à proteção social e direitos trabalhistas, “a reforma trabalhista não cumpriu as

promessas feitas e que o mercado de trabalho continua a se desestruturar e a ampliar as formas de ocupação que potencializam a vulnerabilidade social daquele que trabalha” (KREIN; MARACCI; FREITAS, 2019, p. 642; 650).

4 CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi verificar o grau de compatibilidade entre a percepção subjetiva dos magistrados do TRT/RJ sobre aspectos da dinâmica do processo trabalhista e modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017. A partir das respostas recebidas via survey, foram abordadas questões sobre litigiosidade, carga de trabalho, acesso à justiça e sucumbência. A investigação foi pautada nas seguintes indagações: se uma mudança em relação à litigiosidade, e consequentemente à carga de trabalho individual, foi percebida pelos magistrados e pode ser constatada em nível institucional; e se a opinião dos magistrados é compatível com as mudanças promovidas pela reforma da CLT quanto ao benefício da justiça gratuita e à sistemática dos honorários de sucumbência.

Destaca-se que a maioria dos magistrados entrevistados afirmou que a litigiosidade no tribunal diminuiu após a reforma trabalhista. Em nível institucional, segundo dados de Hartmann *et al.* (2019), houve de fato uma queda no número de processos iniciados no TRT/RJ depois da entrada em vigor da reforma, após novembro de 2017.

Apesar da diminuição da litigiosidade, a maior parte dos juízes respondeu que não houve mudança em sua carga de trabalho. Uma explicação possível para essa situação era a existência de processos ainda pendentes de julgamento no órgão à época da realização da pesquisa. Isso não exclui, entretanto, a possibilidade de que ainda que esse passivo acumulado diminua, a carga de trabalho percebida pelos magistrados continue a mesma, tendo em vista a sua maior dedicação aos casos que chegam para apreciação.

Com relação ao acesso gratuito à Justiça do Trabalho, grande parte dos entrevistados respondeu que somente em alguns casos ele deve ser concedido, ou seja, que a hipossuficiência da parte não deve ser presumida no processo trabalhista. A maioria dos juízes fluminenses que responderam à pesquisa também entendem que a cobrança de honorários de sucumbência deve acontecer independentemente da parte vencedora. Ambos os resultados estão em consonância com as alterações legislativas promovidas na CLT pela reforma de 2017, revelando que as opiniões da maioria dos magistrados respondentes sobre o acesso à justiça e a cobrança de honorários sucumbenciais estão representadas na atual configuração desse diploma.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BABBIE, Earl. **The Practice of Social Research**. 12ª Ed. California: Wadsworth, 2009.

BEVILAQUA, Vinicius Foletto. Entre direitos e redução de custos trabalhistas: a reforma trabalhista justificada pelos representantes empresariais. **Século XXI: Revista de Ciências Sociais**, [s.l.], vol. 8, n. 3, Ed. Esp., p. 1051-84, mar. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/37538>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento (AIRR - 2054-06.2017.5.11.0003)**. Agravante: Cristiano da Silva Pantoja. Agravado(s): Órgão Gestor de Mão de Obra do Trabalhador Portuário Avulso do Porto de Manaus; Super Terminais Comércio e Indústria Ltda; Chibatão Navegação e Comércio Ltda. Relator: Ministro Alberto Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 28 de maio de 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2RHN83d>. Acesso em: 15 abr. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2019**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2VAkeTV>.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Glauco Braga; CAVALCANTE, Luiz R. M. Teixeira. Custos, insegurança jurídica e terceirização: percepção das empresas. **Direito e Desenvolvimento**, v. 10, n. 2, p. 222-240, 19 dez. 2019. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/1123>.

FRAGALE FILHO, Roberto; SIQUEIRA NETO, José Francisco. Reforma trabalhista: uma cartografia das discussões equivocadas, esquecidas e frustrantes. **Revista Fevereiro - Política, Teoria e Cultura**, [s.l.], v. 10, p. 48-62, jan. 2018. Disponível em: <https://revistafevereiro.com/pag.php?r=10&t=01>. Acesso em: 26 dez. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1989.

HARTMANN, IVAR A. M.; PINHEIRO JÚNIOR, Fausto M.; ALMEIDA, Guilherme F. C. F.; ARAÚJO, Felipe; CORREIA JUNIOR, Fernando; SILVA, Abner. **Demandas Repetitivas**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 2019.

KREIN, José Dari; MARACCI, Denis; FREITAS, Paula. Balanço de um ano da contrarreforma trabalhista no Brasil: 2017-2018. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, n. 248, set./dez., p. 637-667, 2019. DOI: <https://doi.org/10.25247/2447-861X.2019.n248.p637-667>. Acesso em: 06 abr. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e a desconstitucionalização do acesso à Justiça do Trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de direito processual do trabalho**. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 51-66.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 17ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Thiago Penido; BERNARDES BRAZ, Virgínia Lara. As transformações nas relações de trabalho, a reforma trabalhista e a proibição ao retrocesso social. **Direito e Desenvolvimento**, v. 9, n. 2, p. 95-117, 3 dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/675>.

PARANHOS, Ranulfo; FIGUEIREDO FILHO, Dalson Britto; CARVALHO DA ROCHA, Enivaldo; DA SILVA JUNIOR, José Alexandre. Corra que o survey vem aí. Noções básicas para cientistas sociais. **Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social - ReLMIS**. Argentina, nº 6, ano 3, out. 2013 - mar. 2014. Disponível em: <http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/74>. Acesso em: 26 fev. 2020.

RIBEIRO, Ludmila Mendonça Lopes; VILAROUCA, Marcio Grijó. **Como devo fazer entrevistas?**. In: QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo; FEFERBAUM, Marina (Coord.). Metodologia da Pesquisa em Direito - técnicas e abordagens para a elaboração de monografias, dissertações e teses. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

SALEH, Amany; BISTA, Krishna. Examining Factors Impacting Online Survey Response Rates in Educational Research: Perceptions of Graduate Students. **Journal of MultiDisciplinary Evaluation**, [S.l.], v. 13, n. 29, p. 63-74. Disponível em: http://journals.sfu.ca/jmde/index.php/jmde_1/article/view/487. Acesso em: 20 fev. 2020.

YEUNG, Luciana. Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**. Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, 2017. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227/157>. Acesso em: 14 abr. 2020.