

Os direitos dos trabalhadores e o depósito recursal após a reforma da legislação trabalhista de 2017

Leandro Rodrigues Doroteu

Amanda Vanessa Arajo da Silva

Andrei Simo de Mello

Alessandro Aveni

Resumo: O Estado é o responsável pela criação de normas para regular o convívio entre as pessoas, dentre a universalidade das normas e o interesse coletivo poucas normas despertam tais interesses como as normas trabalhistas. O ano de 2017 ficará marcado na história do Direito do Trabalho como o ano da reforma das normas trabalhistas. A expectativa é que essa reforma fosse a maior desde a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943. O objetivo de uma reforma profunda é a modernização das normas para que possam alcançar a modernização das relações sociais e proporcionasse a criação de mais postos de emprego. Há quem entenda que o objetivo da reforma é a flexibilização das normas trabalhistas e a redução do custo que os empregados representam para as empresas o que não necessariamente reduziria o desemprego. O presente artigo debate os efeitos da Reforma Trabalhista, pela Lei 13.467/2017, no Depósito Recursal sob a perspectiva do empregado. Com base em pesquisa bibliográfica e documental em documentos, outros trabalhos científicos e nas publicações de livros, com a abordagem qualitativa buscou-se interpretar essas informações por meio de um estudo comparativo de como era e como passará a ser o depósito recursal e os efeitos disso nos direitos dos trabalhadores. O resultado demonstrou que em relação ao depósito recursal não houve nenhuma ampliação de direitos e haverá perdas de direitos por parte dos empregados.

Palavras-chave: Reforma, Depósito, Flexibilização, Garantia. Lei 13.467/2017.

Abstract: The State is responsible for the creation of norms to regulate the conviviality between people, from the universality of norms and the collective interest few norms arouse such interests as labor norms. The year 2017 will be marked in the history of Labor Law as the year of reform of labor standards. The expectation is that this reform was the largest since the creation of the Consolidation of Labor Laws in 1943. The goal of a far-reaching reform is to modernize standards so that they can achieve the modernization of social relations and create more jobs. There are those who understand that the purpose of the reform is to make labor standards more flexible and reduce the cost to employees of companies which would not necessarily reduce unemployment. The present article discusses the effects of the Labor Reform, by Law 13467/2017 of 2017, in the Recursal Deposit from the perspective of the employee. Based on bibliographic and documentary research in documents, other scientific works and in book publications, the qualitative approach sought to interpret this information through a comparative study of how it was and how it will become the recursal deposit and the effects of it rights. The result showed that in relation to the filing there was no increase of rights and there will be losses of rights by the employees.

Keywords: Reform, Storage, Flexibility, Warranty. Law 13,467 / 2017.

Introdução

As normas são alicerces fundamentais do Direito, compostas de preceitos e valores que compõem a ordem jurídica. Sendo essas fundamentais para regular a conduta do indivíduo, estruturar a organização da sociedade e do Estado e impor penalidades aos infratores.

Nas relações de trabalho assalariado que substituíram as de trabalho escravo com o desenvolvimento do modelo econômico capitalista é necessário que o Estado intervenha nas relações proporcionando um equilíbrio que sem essa intervenção não seria possível. A partir da década de 1930 e as transformações que o contexto político e social pelo qual o mundo passava deu-se início à maior intervenção estatal na regulamentação das condições de trabalho, surgindo vários diplomas jurídicos.

Ainda nesse contexto de desenvolvimento econômico no Brasil e de transformações sociais no ano de 1943 é aprovada a Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), estruturando e assegurando direito relevantes aos trabalhadores. Com o advento da Constituição Federal de 1988, os direitos dos trabalhadores são elevados a categoria de direitos fundamentais. Apesar de primar pela livre iniciativa e pela não intervenção do Estado na atividade econômica as normas trabalhistas, assim como os órgãos administrativos de fiscalização e a Justiça do Trabalho são os mecanismos para fazerem valer os direitos do trabalho.

A legislação trabalhista, apesar de ser do ano de 1943, vem sofrendo grandes alterações em seu texto até os dias atuais. Grande impacto na referida legislação, é a aprovação da Reforma Trabalhista, por meio da lei nº 13.467 de 2017, institucionalizada para combater o desemprego e a crise econômica do país.

A legislação trabalhista tem como um dos objetivos proteger o empregado, tendo em vista a sua vulnerabilidade na relação de trabalho. Uma das medidas de proteção ao trabalhador na legislação trabalhista é a exigência do depósito recursal, como requisito de admissibilidade de recurso, que para Sérgio Martins (2016, p. 573) “não impede o empregador de recorrer, apenas garante a execução, sendo um dos pressupostos objetivos do direito de apelar”.

Naturalmente existe uma disputa de interesses nas relações trabalhistas interesses que extrapolam o contrato e chegam a ser interesses do governo e da sociedade. Só o tempo e o estudo detido da recente Reforma Trabalhista de 2017 irá esclarecer qual, ou quais, interesses prevaleceram nessas alterações legislativas, melhor será se o interesse social tiver sido contemplado nesse momento.

A Lei 13.467 de 2017 é complexa e altera diversos pontos da legislação trabalhista, o presente trabalho inicia fazendo uma apresentação dos principais pontos alterados com uma leitura dos dispositivos que podem ter suprimido direitos dos trabalhadores. No segundo momento é apresentado o depósito recursal como vinha sendo aplicado desde a sua criação no ano de 1968 uma alteração pontual na CLT naquela época em que o Brasil não incentivava o empreendedorismo de pequenos empresários e que grande parte das relações de trabalho, como a doméstica e a rural eram bastante precárias.

Na última seção é feito um estudo à luz do que era e do que passará a ser o depósito recursal procurando responder ao problema de pesquisa: quais os efeitos da Reforma Trabalhista especificamente em relação ao depósito recursal no ganho ou na perda de direitos dos trabalhadores formalmente empregados?

1 Os trabalhadores e as novas relações na reforma trabalhista de 2017

A luta dos operários em busca de assegurar seus direitos não se inicia no momento atual, mas sim há décadas. Buscando não apenas seus direitos, mas ser reconhecido como cidadão brasileiro, com respeito às suas opiniões e dignidade.

Por muito tempo o Estado se manteve inerte em relação à instituição de mecanismos que buscasse a garantia de direitos aos trabalhadores, bem como a busca pela solução dos conflitos entre empregado e empregador. Contudo, ao final da escravidão, por meados de 1888, inicia-se uma postura mais assertiva para garantir direitos laborais aos empregados limitando a autonomia do empregador na relação (TST, 2017).

Algumas normas foram surgindo nesse período, por exemplo, o Decreto n. 1.313 de 1891 que regulamentou o trabalho de menores, atualmente revogado; a lei de sindicalização rural, de 1903; a lei que regulou a sindicalização de todas as profissões, de 1907, dentre outras (TST, 2017).

No entanto, foi após a Revolução de 1930, que a proteção dos direitos dos trabalhadores e a preocupação da Justiça do Trabalho afluíram (TST, 2017). Grande avanço no desenvolvimento das relações de trabalho foi a Consolidação da Lei Trabalhista (CLT), aprovada pelo Decreto n.º 5.452 de 1.º de maio de 1943, sendo um dos maiores progressos da sociedade brasileira.

Apesar de a CLT ter sido promulgada no ano de 1943, essa sofreu algumas alterações no decorrer dos anos, como as implantadas pela Lei n.º 12.619/2012 que regula o exercício da profissão de motorista; a Lei n.º 13.015/2014 que dispõe sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho. Essas modificações foram pontuais e uma parcela da sociedade brasileira clamava por modificações estruturais.

Como as modificações até 2017 não causaram tanto impacto, tramitou no Congresso Nacional, com o apoio do Presidente da República, a denominada “Reforma Trabalhista” disciplinada pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, que tem *vacatio legis* de 120 dias após sua publicação, passando a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017.

Dentre diversas alterações trazidas pela Lei n.º 13.467/2017, algumas que reduzem direitos dos trabalhadores e outras ampliam as vantagens para os empregadores, sem a retirada de direitos dos trabalhadores, mas não foi observada a categoria de alterações que expandissem direitos dos trabalhadores, de forma que os setores do Poder Judiciário tem se antecipado às demandas judiciais e já, antes mesmo do texto vigorar, antecipado os debates acerca da interpretação dessas normas (TEIXEIRA, 2017).

Dispõe o artigo § 2.º do art. 58 da CLT que “o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte não será computado na jornada de trabalho” (BRASIL, 1943). No entanto, a segunda parte dispõe que salvo tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, será pago como horas “*in itinere*”. Atualmente, Tribunal Superior

do Trabalho (TST), por meio da Súmula 90, estabelece requisitos para concessão do pagamento, um dos requisitos básicos é a condução fornecida pelo empregador.

Contudo, a Reforma Trabalhista retirou tal direito do empregado, para o Senador Ricardo Ferraço (Comissão de Assuntos Sociais, 2017) tal supressão teve objetivo de evitar a insegurança jurídica que estaria acarretando interpretações diversas sobre o que se considera “local de trabalho”, a expressão jurisprudencial “regular” que qualifica o transporte e o “local de difícil acesso”.

Para não haver insegurança jurídica, um direito do trabalhador foi retirado, sob a justificativa de que haveria interpretações diversas dos aplicadores da norma, ou seja, é mais cômodo retirar um direito do que atribuir definições para tais expressões de difícil entendimento.

Outro ponto a ser destacado é a dispensa da obrigatoriedade da assistência do sindicato, conhecido popularmente como homologação, aplicada nas rescisões em que figuram empregado com mais de um ano de contrato de trabalho. A assistência ao trabalhador na rescisão do contrato de trabalho foi criada pela Lei n 4.066/62. Segundo Martins (2016, p.994), a assistência “surgiu pela necessidade de serem coibidas práticas abusivas feitas pelo empregador” é um sistema que funcionava bem e não gerava nenhum tipo de ônus a mais, para o empregador ou para o Estado, já que a estrutura dos sindicatos já existe no Brasil.

O artigo 477, § 1º da CLT, vigente até novembro de 2017, assegura que o pedido de demissão ou recibo de quitação das verbas rescisórias, dos contratos superiores a um ano, só teria validade após homologação por parte do sindicato da categoria ou autoridade do Ministério do Trabalho (BRASIL, 1943), esse é o dispositivo legal da homologação. O referido parágrafo com a nova legislação será revogado, ou seja, não haverá qualquer tipo de fiscalização na quitação das verbas rescisórias. Com isso abre se margem para que os empregadores efetuem pagamentos a menor (BRASIL, 2017).

Tal dispositivo tem como objetivo evitar fraude nas rescisões de contrato, uma vez que quando o empregado que possui menos de um ano, certamente suas verbas serão menores e mais fáceis de serem contabilizado, o que não ocorre quando o empregado tem mais de um ano de contrato de trabalho com o empregador, pois o valor a ser conferido será bem maior.

Cabe destacar que as novas regras deixam vulnerável a proteção ao trabalhador quando retiram a obrigatoriedade de assistência por parte dos sindicatos e do Ministério do Trabalho.

O parágrafo sétimo do mesmo dispositivo legal também foi revogado, o mesmo preconizava que “o ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador”, ou seja, com a revogação do referido parágrafo os empregados ao necessitarem de auxílio do sindicato poderão arcar com o ônus dos serviços prestados (BRASIL, 2017).

Outra alteração, essa benéfica aos empregadores e prejudicial aos empregados, é relativa às ajudas de custo, bem como as diárias para viagem que excedia a 50% do salário do empregado integravam para todos os efeitos ao salário, conforme artigo 457, § 2 da CLT, ora vigente. O mesmo entendimento é consolidado na Súmula 101 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O aspecto desfavorável da alteração para os direitos do empregado é a efetiva redução do cômputo de sua

remuneração e de acessórios como os depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (BRASIL, 2017).

Diante da Reforma Trabalhista, a ajuda de custo e as diárias para viagem não integram mais o salário de forma alguma, assim abrindo-se margem para que o empregador pague essas verbas como parte do salário sem sua incidência nas demais verbas trabalhistas.

2 Compreendendo o Depósito Recursal na Justiça Trabalhista

Segundo o artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal preconiza que: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciária lesão ou ameaça de direito”. Possibilitando que qualquer pessoa tenha acesso à justiça tendo sua lide apreciada pelo judiciário e reapreciada, uma vez que nem sempre a sentença ou acordo satisfaz uma das partes. Assim, como meio de apreciação do mérito por outra instância, surgem os recursos (BRASIL, 1988).

Sem a compreensão do contexto histórico a citação do dispositivo constitucional não ganha o devido entendimento. Uma das características dos recursos nos dissídios individuais, no período anterior à CLT, na época das extintas Juntas de Conciliação e Julgamento, criadas pelo Decreto 22.132, de 25 de novembro de 1932, órgãos de natureza administrativa, era a irrecorribilidade das suas decisões (NASCIMENTO, 2014).

Os recursos constituem um instrumento que assegura aos interessados, vencidos, a possibilidade de pedir aos órgãos jurisdicionais um novo pronunciamento sobre a questão decidida.

Os recursos são meios para que os interessados na lide tenham acesso aos órgãos jurisdicionais para apreciação do mérito, tendo, assim, acesso ao “duplo grau de jurisdição”. Percebe-se nesse sistema que alguns órgãos têm maior autoridade que outros. São órgãos de revisão da decisão proferida nos graus anteriores, e possuem o poder de modificar as decisões por meio de recursos.

Com o advento da Lei 5.442, de 24 de maio de 1968, surge a figura do depósito recursal previsto no artigo 899, §1º da CLT, ora vigente, e continuará a ser exigido, com algumas modificações, após a Reforma Trabalhista imposta pela Lei 13.467/2017 (BRASIL, 1943).

Na Justiça do Trabalho, um dos requisitos de admissibilidade dos recursos é a comprovação do depósito recursal. Segundo Amauri Mascaro (2012, p. 422) o depósito recursal é: “Depósito para interposição de recurso na Justiça do Trabalho é uma garantia e um pressuposto recursal que, uma vez não cumprido, implicará a deserção do recurso”.

Segundo Martins (2016, p. 574 e 575) o depósito recursal possui natureza jurídica de garantia recursal, garantia do juízo para uma futura execução, pois o objetivo do depósito não é o de impedir o recurso por parte do empregador, mas dificultar a interposição de recursos protelatórios e facilitar a execução da sentença, garantindo maior celeridade ao processo.

Assim, percebe-se que o depósito recursal está ligado diretamente ao princípio da proteção ao trabalhador.

Pelo princípio da proteção, o caráter tutelar, protecionista, tão evidenciado no direito material do trabalho, também é aplicável no

âmbito do processo do trabalho, o qual também é permeado de normas, que, em verdade, objetivam proteger o trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica laboral, podendo-se destacar os seguintes dispositivos protetivos: gratuidade de justiça ao trabalhador, inversão do ônus da prova beneficiando o empregado, impulso oficial do juiz nas execuções trabalhistas, o arquivamento da ação trabalhista em face da ausência do reclamante à audiência, a obrigatoriedade do depósito recursal para a empresa em caso de eventual recurso, a distribuição obrigatória da ação trabalhista na localidade onde efetivamente o obreiro laborou (SARAIVA; MANFREDINI, 2014, p. 49).

O Estado deve criar mecanismos que dificulte qualquer tipo ação que cause protelamento ao processo, principalmente nas relações de trabalho, considerando que o valor a ser recebido pelo empregado tem natureza alimentar.

Pode-se dizer que o depósito recursal é um desses mecanismos que favorece o trabalhador considerando sua hipossuficiência na relação, sendo uma das formas de cumprimento do princípio constitucional da proteção (SARAIVA; MANFREDINI, 2014, p. 41).

Apesar do pagamento do depósito recursal ser um pressuposto de admissibilidade para o recurso, o empregado é dispensado do recolhimento, ainda que seja condenada em ação movida pelo empregador, inexistindo até o momento, previsão legal para que tal depósito seja suportado apenas pelo trabalhador.

Dispõe a Súmula 128 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL,2005), as seguintes diretrizes para o depósito recursal:

I — É ônus da parte recorrente efetuar o depósito legal, integralmente, em relação a cada novo recurso interposto, sob pena de deserção. Atingido o valor da condenação, nenhum depósito mais é exigido para qualquer recurso.

II — Garantido o juízo, na fase executória, a exigência de depósito para recorrer de qualquer decisão viola os incisos II e LV do art. 5º da CF/1988. Havendo, porém, elevação do valor do débito, exige-se a complementação da garantia do juízo.

III — Havendo condenação solidária de duas ou mais empresas, o depósito recursal efetuado por uma delas aproveita as demais, quando a empresa que efetuou o depósito não pleiteia sua exclusão da lide.

A Súmula 245 do Tribunal Superior do Trabalho dispõe que o depósito recursal deverá ser realizado no prazo do recurso. Ressalta-se que o depósito não necessariamente deverá ser realizado juntamente com o recurso, mas sim no prazo para interposição, sendo possível a antecipação do depósito, bem como o realiza-lo posterior a interposição do recurso, desde que não se tenha exaurido o prazo para o pagamento (BRASIL, 2003).

Nesse contexto, é importante observar que em caso de recolhimento insuficiente do depósito, somente haverá deserção do recurso, caso concedido o prazo de 5 (cinco) dias, e o empregador não complementar e comprovar o valor devido, nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 140 da Seção de Dissídios Individuais (BRASIL, 2017).

O depósito será efetuado, como forma de garantia, em conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), em nome do empregado. Caso

esse não tenha conta vinculada aberta, será responsabilidade do empregador a respectiva abertura. Assim, após o trânsito em julgado, o juiz, autorizará o levantamento da importância em favor da parte vencedora (BRASIL, 1943).

Nos casos em que não há condenação em pecúnia, determina a Súmula 161 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que será descabido o depósito recursal, pois esse tem garantia de execução.

Os valores a serem garantidos conforme TST com vigência a partir de 01 de agosto de 2017 são: para Recurso Ordinário: R\$ 9.189,00 (nove mil, cento e oitenta e oito reais) e para Recurso de Revista, Embargos, Recurso Extraordinário e Recurso em Ação Rescisória: R\$ 18.378,00 (dezoito mil, trezentos e setenta e oito reais) (TST, 2017).

3 Depósito recursal na perspectiva da reforma trabalhista

A instituição do depósito recursal é uma garantia do pagamento de sentenças judiciais na interposição de recursos judiciais. “O depósito recursal é uma obrigação específica do empregador que tenha sucumbido em lide que lhe seja aplicada pena pecuniária, em nenhuma hipótese caberá ao empregado recorrente realizar depósito recursal.” (DOROTEU; SILVA, 2016)

O depósito recursal como imposição de depósito prévio para assegurar o juízo foi um assunto discutido na tênue relação entre assegurar um possível direito de duplo grau de jurisdição em favor do empregador e o contraponto de assegurar uma eficiente execução trabalhista em favor do empregado. Nesse sentido, como instituto divergente é possível mencionar os estudos de Bastos (2015), Dalazen (2014), Araújo (2005), Bernardinho (2014) e outros.

A Reforma Trabalhista de 2017 seria uma oportunidade de compreensão das dificuldades de aplicação do Depósito Recursal para a sua extinção do ordenamento jurídico ou para uma harmonização em sua aplicação pela via legislativa.

É possível encontrar aqueles que militam a favor da dispensa do depósito recursal para empregadores hipossuficientes, ou de sua possível inconstitucionalidade, tendo em vista seus valores elevados e dificuldades que ele impõe ao acesso ao duplo grau de jurisdição. No entanto o depósito é limitado por um teto fixado pelo TST ou pelo valor da condenação caso esse seja inferior ao teto. Ou seja, em algumas lides o valor do depósito não chega ao teto estabelecido pelo TST. Importante ressaltar o valor social dessa garantia de recebimento em favor da parte vulnerável na relação trabalhista.

Alegar a inconstitucionalidade é uma medida extremada e descabida uma vez que esse não é o entendimento que prevalece no Supremo Tribunal Federal

RECURSO EXTRAORDINÁRIO – DEPÓSITO RECURSAL – EXIGÊNCIA – CONSTITUCIONALIDADE – DEFINIÇÃO – REPERCUSSÃO GERAL CONFIGURADA. Possui repercussão geral a controvérsia relativa à constitucionalidade da exigência de depósito para a admissibilidade de recurso extraordinário, prevista no artigo 899, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. (STF, 2013)

Certamente a discussão acerca de sua constitucionalidade não foi objeto da reforma ora estudada até pelo fato de as alterações propostas serem em lei ordinária. Mas certamente ajustes em lei ordinária poderiam melhorar ou piorar a sua adequação aos princípios protetivos da Constituição Federal (TEIXEIRA, 2017).

O primeiro ponto da reforma a atingir o depósito recursal é a nova redação do parágrafo quarto do artigo 899 da CLT, “§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.” (BRASIL, 2017). A mudança de destinação que originalmente era para a conta vinculada ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), em conta no nome do trabalhador. Caso não existisse a conta como as ações que exigiam registro de contrato de trabalho o juiz determinava a abertura de conta com essa natureza (BRASIL, 1943).

No Brasil houve entre 2010 e 2015 uma intensa discussão acerca do índice de correção do FGTS, como uma tentativa de adequação aos planos econômicos ocorridos nas décadas de 1980 e 1990, chegou um momento em que segundo Laporta; Jardim (2014) a Caixa Econômica Federal estimou em mais de 50 mil ações demandadas ao judiciário pleiteando o uso de outro índice de correção dos valores depositados para o FGTS.

A partir de 31 de maio de 1993 (data da publicação da Lei nº 8.660/93), os valores depositados no FGTS passaram a ser atualizados a partir da Taxa Referencial (TR) assim como as cadernetas de poupança correção menores que a inflação. A Lei 13.446, de 25 de maio de 2017, para elevar a rentabilidade das contas vinculadas do trabalhador, instituiu um sistema de distribuição de lucros do FGTS (NELSON; CORREIA, 2015).

Dessa forma, com a nova regra do FGTS seria mais vantajoso para o empregado que os valores relativos ao depósito recursal fossem depositados em conta vinculada ao FGTS. Importante ressaltar que essa vantagem da correção do valor para o empregado não acarretaria nenhum tipo de ônus ao empregador.

Em relação ao depósito recursal a reforma atendeu um anseio de criar regras de tratamento diferenciado, reduzindo pela metade o valor do depósito recursal, para algumas categorias de empregadores. A primeira são as entidades sem fins lucrativos, que existe um grande número no Brasil e podem estar organizadas de várias formas. A segunda categoria são empregadores domésticos, pessoas físicas que geram empregos sem estarem inseridos em uma relação de produção de capital. E a última categoria os microempreendedores individuais (MEI), microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) são empresários que devido o seu porte econômico recebem tratamento tributário diferenciado desde 2006, ano da edição da Lei Complementar 123 e suas alterações (BRASIL, 2006).

Com o atendimento desse anseio houve uma ponderação acerca da relação, de tensão, entre empregadores hipossuficientes e empregados hipossuficientes. Agora além da proteção dispensada aos empregados é estendido aos empregadores também considerados economicamente frágeis, dessa forma, o Estado criou a norma reduzindo o valor do depósito recursal em 50% para esses empregadores poderem se desenvolver. O empregado conhece o porte econômico de seu empregador e a partir de 2017 a norma aumentou o risco para esses empregados reduzindo pela metade as suas garantias relativas ao depósito recursal (NASCIMENTO, 2014, p.262).

A exigência de depósito não viola o princípio constitucional da igualdade de todos perante a lei, pois é evidente que o empregado e empregador são desiguais (MARTINS, 2016). A reforma trabalhista inovou ao flexibilizar a interpretação da desigualdade entre empregados e empregadores ao considerar uma parte dos empregadores como vulnerável também.

Um ponto em que há indícios de sua pacificação com a Reforma Trabalhista de 2017 é em relação à justiça gratuita. O ordenamento jurídico experimentou pelo menos três momentos em relação à justiça gratuita, até 2015 com a lei que regulava o instituto, houve uma expansão com a edição da Lei 13.105/2015 (Novo Código de Processo Civil) que em seu artigo 98 contempla expressamente as pessoas jurídicas com a gratuidade de justiça, mesmo com esse dispositivo expresso ainda permaneceu a divergência (BRASIL, 2015).

Em relação a essa divergência jurisprudencial e doutrinária acerca da aplicabilidade ou não da justiça gratuita para as pessoas jurídicas. Com uma vantagem numérica para o entendimento de que era possível sim a aplicação da justiça gratuita para as pessoas jurídicas “Apesar de o tema ainda ser examinado com alguma resistência, o entendimento majoritário da doutrina e da jurisprudência é no sentido de que também as pessoas jurídicas poderão pleitear o benefício e tê-lo deferido”. (DIDIER JÚNIOR; OLIVEIRA, 2004, p.23) Para os autores o instituto é uma questão de acesso à justiça, quanto à manifestação do poder judiciário:

DESERÇÃO. RECURSO DE REVISTA. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. EMPREGADOR. DEPÓSITO RECURSAL. O benefício da justiça gratuita, nos termos do artigo 3º da Lei n.º 1.060/1950, limita-se às despesas processuais, não alcançando, portanto, o depósito recursal correspondente à garantia do juízo. Não efetuado o depósito pela reclamada, impõe-se o reconhecimento da deserção do recurso de revista. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST, 2014).

O julgado apresenta a posição do TST segundo a qual o tribunal entendia que a gratuidade de justiça não excluía o beneficiário de tal direito do depósito recursal. Apesar de o julgado apresentado ser datado de 2014 mesmo a entrada em vigor do Novo Código de Processo Civil a corte trabalhista manteve seu posicionamento (LIMA; LIMA, 2017)

A última alteração da Reforma Trabalhista de 2017 por meio do acréscimo do texto do parágrafo 11 “O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.” (BRASIL, 2017) não tem um aspecto de prejudicar o empregado e ao mesmo tempo é uma forma de favorecer os empregadores, uma vez que em alguns recursos, o valor pode ser maior que a despesa anual com folha de pagamento.

Conclusão

Como normas de grande interesse social e reguladora de uma das maiores tensões sociais a relação entre capital e trabalho assalariado, tensão amplamente estudada nos campos das ciências sociais e sociais aplicadas, as normas trabalhistas, e mais especificamente a Reforma Trabalhista de 2017 ensejaram a realização do presente trabalho.

O assunto, cuja relevância foi citada ao longo do trabalho, é tão atual que a norma estudada ainda sequer entrou em vigor na data do fechamento do trabalho. Assim como a abordagem do assunto na forma como foi tratada no presente trabalho e praticamente inédita.

Não é pelo fato de a reforma ser recente que a faz pouco discutida tanto a reforma trabalhista, como o depósito recursal, um dos institutos que sofreu alterações pela nova legislação.

Por meio da análise bibliográfica e documental foi possível constatar que a Reforma Trabalhista de 2017, de uma forma geral, criou no Brasil uma precarização das relações trabalhistas formais. Importante destacar que o verbete precarização sequer existe no Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa, o que significa que formalmente a palavra não existe. Mas no contexto de precarização das relações trabalhistas é um termo de uso corrente.

Também significa dizer que houve um retrocesso na proteção trabalhista e o que dificultou a compreensão é que em alguns casos, como na desvinculação do depósito recursal da conta do FGTS, esse retrocesso não aumenta o lucro dos empregadores ou não lhes facilita em nada. Na verdade, nesse caso especificamente se observou um prejuízo social já que as contas do FGTS cumprem outros papéis sócias como financiamento habitacional e de infraestrutura urbana, provocando assim um verdadeiro prejuízo social.

Por um lado, o depósito recursal avançou ao flexibilizar o valor para empregadores vulneráveis, por outro a nova norma categoriza explicitamente os empregados ao criar diferenças jurídicas para aqueles que trabalham para as empresas de médio e grande porte em relação aos que trabalham para essas empresas vulneráveis, pessoas jurídicas sem fins lucrativos e no serviço doméstico.

A aceitação de dois outros tipos de garantia a fiança bancária ou o seguro garantia judicial é um avanço que favorece empregados e empregadores.

A Reforma Trabalhista será um tema de estudo para os próximos anos, em relação ao depósito recursal a abordagem dispensada pela reforma não esgota todas as possibilidades de assuntos, quem, por exemplo, milita contra o entendimento do STF em favor de sua inconstitucionalidade continuará tendo argumentos para tal. Como temas para novos estudos convém adentrar ao universo dos empresários, em especial os MEI, ME e EPP, e pesquisar o nível de sua compreensão relativa as normas trabalhistas e as consequências que uma possível demanda judicial podem acarretar à sua atividade econômica.

Um estudo conforme o sugerido pode acarretar na criação de algum mecanismo de oferta de advocacia preventiva para esses empreendimentos que não podem pagar por esse tipo de serviço. Uma iniciativa desses inibiria o abuso do poder econômico dos empregadores que conheceriam mais e respeitariam os direitos de seus empregados para evitar demandas judiciais, por outro lado os empregados ganhariam mais respeito em relação aos seus direitos.

Referências

ARAÚJO, P.. **Aspectos trabalhistas da nova Lei de falências.**, TST, 2005. Disponível em: <
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73484/2005_araujo_paulo_aspectos_trabalhistas.pdf?sequence=1 > Acesso em: 04 out 2017.

BASTOS, M. F. T. **Possibilidades de flexibilização do depósito recursal como meio de promover tratamento jurídico diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.** Jus Navigandi, Teresina, ano, v. 15. Disponível em: <
http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2011/ct0511.pdf > Acesso em: 04 out 2017.

BERNARDINHO, L. M. **Acesso à Justiça e a Obrigatoriedade do Depósito Recursal**, (Versão para impressão) 2014. Boletim Jurídico Disponível em: <

<https://jus.com.br/artigos/34669/aceso-a-justica-e-a-obrigatoriedade-do-deposito-recursal-na-justica-do-trabalho/4> > Acesso em: 04 out 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 128 do TST**. Depósito Recursal. Publicada em 25 de abril de 2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-128>. Acesso em: 04 out 2017.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 04 out 2017.

BRASIL. **Lei Complementar 123 de 14 de dezembro de 2006. Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm#art89>. Acesso em: 25 out. 2017

BRASIL. **Lei 13.015, de 21 de julho de 2014**. Dispõe sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13015.htm> Acesso em: 02 out 2017

BRASIL. **Lei 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso em: 04 out 2017.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em: 02 out 2017

BRASIL. **Decreto-Lei 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em: 04 out 2017

DALAZEN, J. O. **Apontamentos sobre a Lei nº 13.015/2014 e impactos no sistema recursal trabalhista**. 2014.

MARTINS, S. P. **Direito Processual do Trabalho**. 38. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

JARDIM, L. **MPF dá parecer favorável à correção do FGTS pelo índice da inflação**. (02 de abril de 2014). Disponível em: < UOL Notícias: acritica.uol.com.br/noticias/Procurador-Fundo-Garantia-Tempo-Servico_0_1112888736.html > Acesso em: 04 out 2017.

LAPORTA, T. **Correção do FGTS: União diz que ações iludem trabalhadores**. (09 de abril de 2014). Acesso em 10 de julho de 2014, disponível em IG São Paulo: economia.ig.com.br/financas/2014-04-09/correcao-do-fgts-uniao-diz-que-acoes-iludem-trabalhadores.html> Acesso em: 04 out. 2017.

LIMA, F. M; M; de; LIMA, F. P. R. M. de. **Reforma trabalhista: entenda ponto a ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014

NELSON, R. A. R. R. M.; CORREIA, V.. **FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS):** Em busca da correção “justa”. DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE, 2015.

SARAIVA, R.; MANFREDINI, A.; TONASSI, R.I. **CLT: Consolidação Das Leis Do Trabalho** . Grupo Gen-Editora Método Ltda., 2014.

DA SILVA, A. V. A.. DOROTEU, L. R. **A dispensa do depósito recursal para empregadores hipossuficientes como efetivação do tratamento diferenciado previsto na Constituição Federal de 1988.** PROJEÇÃO, DIREITO E SOCIEDADE, v. 7, n. 2, p. 15-25, 2016.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário: 607447 PR**, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 10/10/2013, Data de Publicação: ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-214 DIVULG 28-10-2013 PUBLIC 29-10-2013. Disponível em: < <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=4776516> > Acesso em: 02 out. 2017

TEIXEIRA, M. **ATIVISMO JUDICIAL:** Magistrados dizem que reforma trabalhista não pode ser aplicada como foi aprovada. Revista Consultor Jurídico, 9 de outubro de 2017, 17h01. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-out-09/juizes-ministros-discutem-nao-aplicar-reforma-trabalhista> > Acesso em: 10 out. 2017.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **A criação da CLT.** 2017. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia> > Acesso em: 04 out 2017.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 8577920125090671**, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 01/10/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014) Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/143459833/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8577920125090671/inteiro-teor-143459852?ref=juris-tabs> > Acesso em: 05 out. 2017.