



**ÁLVARO PEREIRA FONSECA**

**REFORMA TRABALHISTA: OS DANOS  
EXTRAPATRIMONIAIS E OS HONORÁRIOS  
ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS APÓS SEIS ANOS**

**LAVRAS - MG  
2023**



**ÁLVARO PEREIRA FONSECA**

**REFORMA TRABALHISTA: OS DANOS  
EXTRAPATRIMONIAIS E OS HONORÁRIOS  
ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS APÓS SEIS ANOS**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras como parte das exigências do Programa de Graduação em Direito, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva  
Orientador

**LAVRAS - MG  
2023**

**Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da  
Biblioteca Universitária da UFLA, com dados informados pelo próprio autor.**



**ÁLVARO PEREIRA FONSECA**

**REFORMA TRABALHISTA: OS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS E OS  
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS APÓS SEIS ANOS**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras como parte das exigências do Programa de Graduação em Direito, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_\_\_ de dezembro de 2023.  
Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva  
Prof. Ms. Pedro Henrique Nunes Fernandes

Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva  
Orientador

**LAVRAS - MG  
2023**

## **Agradecimentos**

Agradeço aos meus pais, Alex e Fabiana, e ao meu irmão Vítor, por sempre me apoiarem na busca pela realização dos meus sonhos e comemorarem as minhas conquistas comigo.

Agradeço à Amanda pelo companheirismo e por sempre acreditar em mim.

Agradeço ao Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva, que não somente compartilhou de seus conhecimentos para concretização deste projeto, mas também reconheceu e reafirmou minha capacidade de desenvolvê-lo.

Agradeço aos amigos Otávio, Pedro, Raul e Theodoro que estiveram ao meu lado durante essa caminhada.

## RESUMO

O presente trabalho visa analisar, por meio da análise da legislação vigente, de julgados do STF, de sentenças e da doutrina, as alterações e impactos da Reforma Trabalhista de 2017 após seis anos da sua entrada em vigor, principalmente na matéria dos danos extrapatrimoniais e no âmbito dos honorários advocatícios de sucumbência. Por ter sido criada em uma época com um contexto social muito diferente do atual, há bastante tempo a CLT carecia de atualizações para que seu texto abarcasse os novos paradigmas do direito do trabalho. A Reforma surgiu durante o Governo Temer com a intenção de fazer essa atualização, prometendo facilitação da legislação e geração de empregos. Ademais, foi elaborada em um contexto político conturbado e com um processo de tramitação muito célere. Na Reforma, o legislador trouxe inovações e alterações para o texto da CLT, sendo dois desses pontos objetos de análise nesse trabalho. Após a contextualização histórica, aborda-se a questão dos danos extrapatrimoniais e os novos dispositivos incluídos pelo legislador para disciplinar a matéria na CLT, além de analisar o entendimento do STF sobre estes dispositivos. Na sequência, analisa a alteração na matéria dos honorários advocatícios de sucumbência e a inconstitucionalidade do dispositivo incluído pelo legislador. Por fim, conclui que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe prejuízo para os empregados no tocante aos pontos que foram objeto de análise, sendo necessária a provocação do STF e o seu posterior posicionamento para que fossem barradas as inconstitucionalidades criadas pelo legislador no âmbito da legislação trabalhista.

**Palavras-chaves:** Reforma trabalhista. Danos extrapatrimoniais. Sucumbência.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	8
2. CONTEXTUALIZAÇÃO E ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA .....	11
3. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS E O FENÔMENO DA PARAMETRIZAÇÃO .....	18
4. DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS.....	28
5. CONCLUSÃO.....	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho direciona-se à análise dos impactos da Lei nº 13.647/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, após seis anos da sua entrada em vigor. Nesse sentido, o estudo tem como objetivo central construir uma linha de raciocínio coesa baseada em uma visão crítica sobre a Reforma, seu contexto, sua elaboração, sua tramitação, seus objetivos e efeitos, além de analisar as consequências na justiça do trabalho e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

A pesquisa é de natureza explicativa, na qual combina-se o método analítico e dedutivo, valendo-se de revisão bibliográfica e documental para a construção da visão crítica. No tocante a prova documental, foram utilizados, especialmente, o texto legal da Reforma Trabalhista (Lei Nº 13.467/17), da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), do Código Civil de 2002, do Código de Processo Civil de 2015 e da Constituição Federal, além de artigos, doutrina, jurisprudência, sentenças e súmulas.

No que se refere a Consolidação das Leis do Trabalho, esta foi instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. Nesse contexto, a consolidação das leis unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e inseriu, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira.

Cumprе ressaltar que a CLT foi concebida em um cenário muito diferente do atual, no qual a atividade industrial no país estava ficando mais intensa. Nesse sentido, em 2023 a CLT completou oitenta anos desde a sua criação, que foi no ano de 1943, o que revela a longevidade de tal legislação.

Nesse grande intervalo de tempo, inúmeros avanços e transformações ocorreram na sociedade, na economia e no mercado de trabalho. Diante disso, a legislação trabalhista vigente precisava ser modernizada, pois era necessário abarcar os novos desafios que surgiram para o direito do trabalho no Brasil.

Desse modo, diante da necessidade de atualização do texto da CLT, em 2017 foi sancionada a Reforma Trabalhista, que alterou e adicionou tópicos na legislação original. Nesse sentido, o projeto foi sancionado pelo então presidente Michel Temer no dia 13 de julho de 2017, tornando-se a Lei nº 13.467/2017. Cumprе ressaltar que ela entrou em vigor 120 dias após a sua publicação, ou seja, no dia 11 de novembro daquele ano.

Ainda dentro desta temática, este trabalho também discorre sobre o tratamento da questão dos danos extrapatrimoniais (danos morais) e os dispositivos inseridos relativos à matéria e

sobre a alteração relativa aos honorários de sucumbência, que mudou significativamente após a reforma e teve suas implicações analisadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

No tocante aos danos extrapatrimoniais, antes da Reforma, o texto da CLT não contava com dispositivos específicos relacionados à matéria. Diante disso, os julgadores, por meio da aplicação subsidiária, se valiam dos dispositivos do Código Civil de 2002 para fundamentar e julgar as demandas relativas a esse tipo de dano.

Ocorre que, o poder legislativo, responsável pela criação e alteração das leis no país, através da Reforma, inseriu novos dispositivos no texto da CLT, para disciplinar a matéria dos danos extrapatrimoniais. Nesse sentido, os artigos 223-A a 223-G foram introduzidos, sendo que este último trouxe alguns parâmetros para a avaliação da extensão do dano baseados no salário do empregado, além de criar um teto para o valor das indenizações.

Contudo, esses dispositivos foram tema de discussão no Supremo Tribunal Federal (STF), que foi provocado e considerou que o teto não pode ser um limite, indicando que as indenizações podem ultrapassá-lo. Além disso, firmou o entendimento de que os parâmetros para avaliação do dano podem ser utilizados pelo julgador como forma para orientar a decisão.

No que se refere aos honorários sucumbenciais, que são aqueles devidos ao advogado da parte vencedora em razão da sucumbência, o legislador estabeleceu uma relevante alteração por meio da Reforma Trabalhista de 2017. Tal modificação foi inserida por meio do artigo 791-A no texto da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido, antes do texto da Reforma entrar em vigor, mesmo perdendo a ação, o empregado não precisava pagar pelos honorários sucumbenciais ao advogado da reclamada. Entretanto, com a mudança estabelecida pela Reforma, passou a pagar, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do valor da causa, podendo ser abatido de verbas solicitadas na mesma ação.

Nesse cenário, esta foi mais uma mudança trazida pelo legislador que gerou inúmeras críticas, haja vista a notória inconstitucionalidade, pelo fato de que o beneficiário da justiça gratuita também seria afetado por essa alteração. Todavia, mais uma vez o Supremo Tribunal Federal (STF) foi provocado e teve de se manifestar pela inconstitucionalidade do artigo 791-A, §4º da CLT.

Nestas linhas, após a Reforma Trabalhista, também é importante analisar se o número de novos processos na Justiça do Trabalho vem diminuindo ou se foi notado aumento na distribuição de feitos. Assim, cumpre identificar se a Reforma desencorajou o trabalhador a procurar a justiça para postular seus direitos e se as novas regras contribuíram para a redução de ações sem fundamento, que sobrecarregam a justiça devido à necessidade de apreciação.

Diante das alterações e repercussões, alguns questionamentos surgiram. Primeiramente, para o empregado, o acesso à justiça foi dificultado para o trabalhador? Essa pergunta é válida, pois serve como ponto de partida para entender os reflexos da Reforma Trabalhista no âmbito do direito processual do trabalho nos últimos anos. Ainda nesse sentido, a Reforma foi boa para o patrão, para o empregado ou para ambos? Esse segundo questionamento também é muito relevante, pois é preciso analisar quem foi beneficiado e quem foi prejudicado nesse cenário.

De fato, pensar e estudar a Reforma Trabalhista é interessante e intrigante, pois são vários os contornos e impactos no direito material e processual observados ao longo dos últimos anos, após a entrada em vigor do texto da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Desse modo, no presente trabalho, após uma necessária contextualização histórica, para melhor entendimento do todo, serão explanados e analisados dois pontos importantes da reforma que foram indicados acima: os danos morais e o fenômeno da parametrização; e os honorários advocatícios de sucumbência.

## 2. CONTEXTUALIZAÇÃO E ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA

O direito do trabalho é um importante ramo do direito composto por um conjunto de normas, princípios e outras fontes jurídicas que regem as relações de trabalho, regulamentando a condição jurídica dos trabalhadores e dos empregadores. Nesse sentido, os direitos trabalhistas merecem especial atenção e são tão relevantes a ponto de alguns estarem expressamente elencados logo no art. 7º do texto da Constituição Federal de 1988.<sup>1</sup>

Nessa perspectiva, o autor e professor Carlos Henrique Bezerra Leite vai além e conceitua o direito do trabalho da seguinte forma:

O ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores.<sup>2</sup>

Desse modo, a função e a importância desse ramo do direito em nossa sociedade podem ser facilmente identificadas, pois as relações de trabalho merecem especial atenção, de modo que o direito precisa estar atento a todos os contornos dos casos concretos e fazer valer a justiça no âmbito trabalhista.

Nesse sentido, para uma efetiva compreensão do todo, se faz necessária uma digressão histórica relativa às origens do direito do trabalho. Nessa perspectiva, conforme os ensinamentos do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite:

No período histórico propriamente dito é que surge o direito do trabalho. Três foram as principais causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva). Somando-se a essas causas, contribuíram decisivamente para o surgimento do direito do trabalho a ideia da justiça social preconizada, principalmente, pela Igreja Católica, através das Encíclicas *Rerum Novarum e Laborem Exercens*, e o

---

<sup>1</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>2</sup> LEITE, Carlos Henrique B. Curso de direito do trabalho. p. 19. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

marxismo, preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder político.<sup>3</sup>

Nesse cenário, pode-se constatar que o debate em torno dos direitos dos trabalhadores ganhou força na Revolução Industrial, durante o século XVIII. Posteriormente, esse debate continuou impulsionado por movimentos de massa organizados nas grandes cidades europeias devido aos fenômenos da industrialização e da concentração de operários.

No âmbito desse contexto histórico, os trabalhadores eram submetidos a condições desumanas de trabalho. As fábricas geralmente eram quentes, úmidas, sujas e escuras, as jornadas de trabalho chegavam a doze ou mais horas diárias. Ademais, muitos trabalhadores adquiriram doenças respiratórias por causa do ar poluído que vinha das máquinas movidas à carvão. Desse modo, na obra *Fábricas e Homens*, os autores Edgar de Decca e Cristina Meneguello apontam que:

Sendo donos apenas de sua força de trabalho, os trabalhadores das primeiras fábricas transformaram-se em operários, empregados de algum dono de fábrica, perdendo sua independência. Em troca de um salário muito baixo, tinham de trabalhar de dez a doze horas por dia, sempre com medo de perder o emprego [...]<sup>4</sup>

Ainda nesse sentido, os movimentos repetitivos dos braços nas máquinas desgastavam as articulações do corpo e causavam intensas dores, de modo que operários sofriam graves acidentes de trabalho, ficando incapacitados para o resto da vida. Além disso, os patrões incentivavam o trabalho infantil, pois as crianças recebiam salários mais baixos e eram mais obedientes, sendo que mulheres e crianças recebiam menos do que um homem.

Nesse contexto, pode se inferir que este ambiente penoso e conturbado era capaz de gerar a união dos trabalhadores, pois partilhavam dos mesmos sofrimentos e reclamações. Contudo, individualmente não possuíam força para realizar qualquer tipo de negociação com os empregadores. Além disso, a própria aglomeração de pessoas em moradias precárias e as condições de trabalho que eram comuns a grande maioria dos trabalhadores facilitaram esta aproximação.

---

<sup>3</sup> LEITE, Carlos Henrique B. Curso de direito do trabalho. p. 19. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>4</sup> DECCA, Edgar. MENEGUELLO, Cristina, *Fábricas e homens: a Revolução Industrial e o cotidiano dos trabalhadores* – coordenação Marly Rodrigues, Maria Helena Simões Paes. p. 15. São Paulo: Atual, 2009. — (História Geral em Documentos)

Desse modo, os trabalhadores de forma coletiva passaram a ter um instrumento de pressão em face dos empregadores que era exatamente a sua energia de trabalho, ou a falta dela, nas greves. Sendo assim, em meio às reclamações dos trabalhadores surgiram os primeiros movimentos de greve, sendo a limitação da jornada de trabalho uma das principais reivindicações em comum.

Cumpre dizer que a Revolução Industrial propiciou a afirmação da relação de emprego como base do modelo econômico capitalista, sendo este o marco do surgimento de um direito do trabalho. Nessa vertente, indica o ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Maurício Godinho Delgado:

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos desmontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia — de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário — somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX.<sup>5</sup>

No que se refere ao Direito do Trabalho no Brasil, o marco mais importante é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo. A Consolidação foi assinada pelo presidente Vargas no Rio de Janeiro no Estádio de São Januário, do Club de Regatas Vasco da Gama, que estava lotado para comemorar o feito, segundo os registros da época.

Nesse sentido, é indiscutível que a CLT foi um importante avanço para o Brasil e para a sociedade civil. Em meio a um contexto autoritário, a instituição da consolidação foi um verdadeiro marco do governo populista de Getúlio Vargas, estadista que foi uma figura singular

---

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores - 18. Ed. p. 99. São Paulo: LTr, 2019.

e polêmica na política brasileira, pois a CLT trouxe proteção e garantia de direitos para os trabalhadores brasileiros, estabelecendo uma legislação contundente no país.

Nessa vertente, o autor e professor Carlos Henrique Bezerra Leite, aponta em seus ensinamentos que:

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10.11.1943, sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados pela comissão de juristas (Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Süssekind e Dorval Lacerda) que a elaboraram. À exceção de Oscar Saraiva, primeiro presidente da comissão, todos os demais integrantes eram membros do Ministério Público do Trabalho. A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal.<sup>6</sup>

Ainda nesse sentido, o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o resultado de anos de trabalho, desde o início do Estado Novo até 1943, quando juristas se empenharam em criar uma lei que atendesse, na visão da época, à necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de "estado regulamentador".

A consolidação das leis unificou toda a legislação trabalhista então existente no país e inseriu, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Nessa vertente, o objetivo principal era regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho nela previstas. Ademais, surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho.

Ocorre que, com o passar do tempo, o país se desenvolveu, ocorreram transformações sociais e os centros urbanos e as atividades industriais se fortaleceram. Nesse sentido, é evidente que a CLT foi criada em um contexto muito diferente do atual. Desse modo, a legislação passou a ficar defasada e carecendo de atualizações que contemplassem as novas realidades do país. Nesse cenário, em 2023 a Consolidação das Leis Trabalhistas completou 80 anos desde a sua instituição, o que revela a longevidade desta legislação.

Nesse sentido, é na legislação trabalhista que são estabelecidos os direitos e deveres de empregados e empregadores como, por exemplo, jornada de trabalho, remuneração, férias, aviso prévio, licenças, rescisão de contrato de trabalho, normas de segurança do trabalho e outras regras fundamentais para as relações de trabalho.

---

<sup>6</sup> LEITE, Carlos Henrique B. Curso de direito do trabalho. p. 20. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

As regras que gerem as relações entre trabalhadores e empregadores são determinantes para o bom funcionamento do mercado de trabalho e, conseqüentemente, para a economia. A legislação trabalhista também pode agregar outras regulamentações atinentes ao trabalho, como ao direito coletivo, regulamentação de profissões, regulamentação de contratos interempresariais (terceirização). Essas relações precisam se adequar às necessidades da sociedade e da economia, adaptadas às demandas criadas por novas tecnologias, pela mudança do perfil da população e pela necessidade de mobilidade e flexibilidade.

Desse modo, diante da necessidade de atualização do texto da CLT de 1943, em 2017 foi aprovada a Reforma Trabalhista, que alterou e adicionou tópicos na legislação original. Nesse sentido, o projeto foi sancionado pelo presidente Michel Temer no dia 13 de julho de 2017, tornando-se a lei nº 13.467. Cumpre ressaltar que ela entrou em vigor 120 dias após a sua publicação, ou seja, no dia 11 de novembro de 2017.

Diante disso, é necessário destacar que a Reforma também surgiu em um período turbulento da história brasileira. No ano de 2016, a então presidente Dilma Rousseff sofreu um processo de *impeachment* e o vice-presidente, Michel Temer, assumiu o comando do país em um momento de dificuldade econômica e escândalos de corrupção sendo escancarados por investigações que estavam em andamento.

Nesse período, o então presidente Michel Temer contava com uma alta rejeição popular. Como a aprovação era baixa e restavam quase dois anos e meio de mandato até as próximas eleições, o cenário era propício para a votação de medidas impopulares ou polêmicas, pois não faria diferença na aprovação do governo pela população.

Nesse contexto, durante o Governo Temer foram aprovadas várias medidas na área econômica, como o controle dos gastos públicos, por intermédio da PEC 55, que impôs limites a gastos futuros do governo federal, a liberação da terceirização para atividades-fim com a Lei nº Lei 13.429/17, conhecida como Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista de 2017, que é o objeto do presente trabalho. Cumpre dizer que a Reforma Trabalhista de 2017 tramitou em um tempo recorde e prometia flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores, além de gerar empregos.

No que diz respeito ao seu conteúdo, a Reforma Trabalhista alterou regras relativas à remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, dentre outras. Essas alterações fizeram uma atualização pontual no texto da CLT, gerando elogios e críticas da doutrina, da jurisprudência, dos empregadores e dos empregados.

As principais modificações feitas à CLT foram: acordos coletivos entre empregados e empregadores passaram a prevalecer sobre o que está previsto na legislação (artigos 611 a 625

da CLT); a jornada de trabalho pode ser assentida em 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso, não podendo ultrapassar 220 mensais (artigo 59-A CLT); a contribuição sindical deixou de ser obrigatória (artigo 578 e 579 CLT); e o trabalho intermitente que reduz o tempo de contrato de serviços (artigo 443, §3º CLT).

De 2017 até 2023, seis anos se passaram e uma análise do período deve ser feita, para que seja possível compreender se a reforma foi um avanço para a legislação trabalhista e o processo do trabalho como um todo ou se resultou em uma precarização do trabalho e, conseqüentemente, na perda de direitos para os trabalhadores.

Em uma primeira análise, as principais mudanças que a reforma trabalhista gerou para as empresas são: maior flexibilidade na relação empregado/empregador; maior segurança jurídica para o empregador; ampliação das modalidades de contrato de trabalho; mudanças nos direitos trabalhistas, tornando-os mais flexíveis conforme o modelo de trabalho firmado.

Em uma segunda análise, para os empregados, as principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista são: empregados estão autorizados a fazer acordos individuais em relação a: férias, banco de horas, jornada de trabalho e escala; se o empregado precisar comparecer a audiências na Justiça do Trabalho e perder a ação, ele deverá arcar com as despesas do processo.

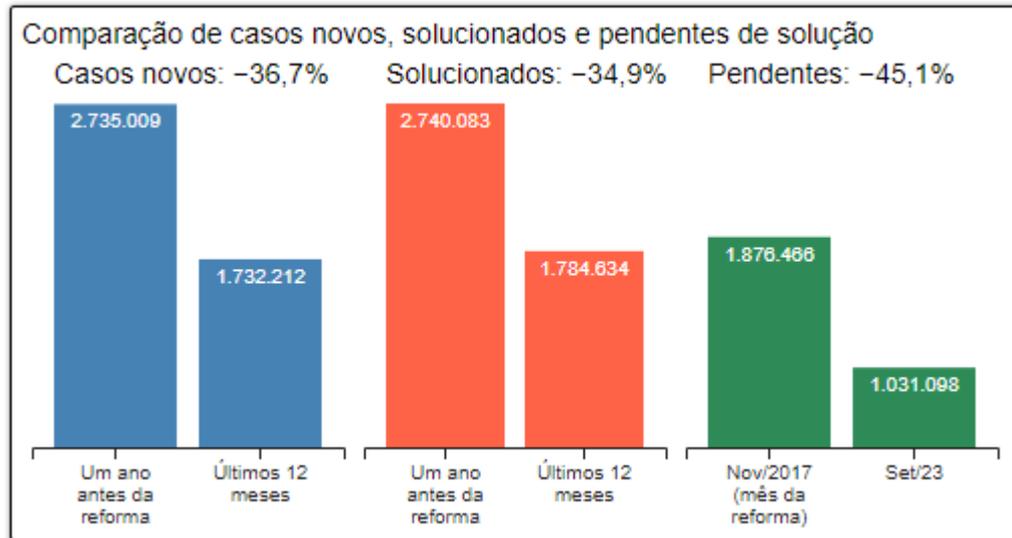
Ademais, a reforma trabalhista trouxe o pagamento de custas processuais em caso de faltas em audiências, de honorários dos advogados da parte vencedora e de provas periciais em caso de perda da ação, além de ser obrigatório especificar os valores pedidos nas ações. Outra mudança instituída é o pagamento de multa e indenização caso o juiz entenda que o empregado agiu de má-fé. Na prática, o processo ficou mais caro para o empregado, o que inibe pedidos sem procedência.

Diante das alterações supracitadas, devemos analisar o impacto gerado pela Reforma Trabalhista no dia a dia da justiça, ou seja, no número de processos distribuídos e solucionados pela Justiça do Trabalho. Nesse sentido, estatísticas seguras devem ser utilizadas para tal análise e, por isso, serão utilizados dados disponibilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Nessa perspectiva, segundo dados estatísticos disponíveis no sítio do próprio TST, entre 2016 e 2023, o número de novos casos caiu 36,7% no período. Desse modo, segundo as mesas estatísticas de acesso público, na data da consulta, o número de casos pendentes no período supracitado diminuiu em 45,1%, conforme o gráfico a seguir:<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) - Estatísticas da Justiça do Trabalho - Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho> - Acesso em: 10 nov. 2023.



Sendo assim, o número de processos distribuídos teve queda, o que deveria significar uma maior agilidade da Justiça do Trabalho por, em tese, ter menos feitos sendo distribuídos. Entretanto, isso também pode refletir em um medo dos empregados de postularem seus direitos por temerem o pagamento de custas e honorários, caso não seja deferido o seu pedido, ou seja, no caso de perderem a demanda.

Diante dessas mudanças para o empregado, o acesso à justiça foi dificultado para o trabalhador? Esse questionamento é válido, pois serve como ponto de partida para entender os reflexos da reforma trabalhista no âmbito do direito processual do trabalho nos últimos anos. Ainda nesse sentido, a reforma trabalhista foi boa para o patrão, para o empregado ou para ambos? Responder esse segundo questionamento também é uma tarefa importante.

Neste trabalho, ainda será exposta a questão dos danos extrapatrimoniais e do fenômeno de parametrização e, também, a questão dos honorários advocatícios de sucumbência mais adiante. Diante disso, no tocante as perguntas acima elencadas, a alteração instituída na matéria dos honorários sucumbenciais pode ser considerada uma das possíveis causas de diminuição do número de novos processos e no prejuízo ao trabalhador, fato que será melhor trabalhado mais à frente.

### 3. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS E O FENÔMENO DA PARAMETRIZAÇÃO

Inicialmente, de modo a construir um raciocínio coeso, cumpre mencionar como pode ser conceituado o dano moral segundo a doutrina. Nesse sentido, os autores Gustavo Tepedino e Anderson Schreiber, em linha com o pensamento de Maria Celina Bodin de Moraes, apontam que:

Os danos morais, a seu turno, referem-se à lesão não economicamente mensurável, que atinge interesse jurídico extrapatrimonial, associado à personalidade humana. Na medida em que se trata de lesão a bens inestimáveis, utiliza-se o verbo compensar para se aludir à reparação do dano moral, já que este é insuscetível de indenização, que significa, tecnicamente, a possibilidade de recomposição ao estado anterior ao dano.<sup>8</sup>

Nesse contexto, para além desse ensinamento, conceituam-se os direitos da personalidade como aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais (GAGLIANO, Pablo, FILHO, Rodolfo, p. 68, 2023)<sup>9</sup>.

Ainda nesse sentido, segundo o renomado jurista Mauricio Godinho Delgado em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”:

Os direitos de personalidade são imantados de tutela jurídica significativa, de inegável potência e efetividade, não só por derivarem diretamente da Constituição da República, como também por serem instrumento imprescindível de realização do sentido mais notável dos princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e da dignidade da pessoa humana, além do próprio sentido lógico e teleológico do conceito de Estado Democrático de Direito, todos claramente afirmados pelo Texto Máximo Republicano.<sup>10</sup>

Nesse cenário, há consenso na doutrina e na jurisprudência de que o dano moral seria a violação a um dos direitos da personalidade disciplinados entre os artigos 11 a 21 do Código Civil de 2002, como por exemplo, a violação do direito ao nome, à imagem, à privacidade, à honra e à dignidade.

Desse modo, o ofendido pode requerer a apreciação da ofensa pela justiça seguindo o rito do devido processo legal, de modo que, se restar provado, deverá ocorrer a reparação. Sendo

---

<sup>8</sup> TEPEDINO, Gustavo; OLIVA, Milena D. Fundamentos de Direito Civil – Vol. I – Teoria Geral do Direito Civil. p. 379. São Paulo. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559642434. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559642434/>. Acesso em: 12 nov. 2023.

<sup>9</sup> GAGLIANO, Pablo S.; FILHO, Rodolfo P. Novo curso de direito civil: parte geral. v.1. p. 68. São Paulo. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624535. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624535/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores - 18. Ed. p. 762-763. São Paulo: LTr, 2019.

assim, é dever do juiz que aprecia o caso concreto verificar cuidadosamente se determinada conduta ilícita, dolosa ou culposa, causou prejuízo moral à parte, provocando sofrimento psicológico que supere meros aborrecimentos da vida cotidiana a que todos estão sujeitos.

Nessa vertente, os danos morais - ou extrapatrimoniais – afrontam diretamente a dignidade da pessoa humana, que é elencada, enaltecida e protegida na legislação pátria em muitos dispositivos, o que estabelece um importante referencial legal. Nesse contexto, cumpre ressaltar que a Constituição Federal de 1988, dispõe, logo de início, que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado brasileiro:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;<sup>11</sup>

Ademais, em uma segunda análise, o art. 5º, inciso X da Constituição Federal também vai de encontro à proteção e valorização da dignidade da pessoa humana:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;<sup>12</sup>

Diante disso, é notória a proteção e valorização conferida à dignidade da pessoa humana no texto constitucional. Ato contínuo, no que se refere ao dano, o Código Civil de 2002 dispõe em seu texto que:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm) Acesso em: 11 nov. 2023.

Nesse sentido, é possível compreender que os artigos 186 e 187 do Código Civil de 2002 delimitam o que é um ato ilícito, que pode gerar um dano moral, enquanto os artigos 927 e 949 da referida lei determinam a reparação que o agente causador deverá ter que cumprir para com o ofendido, ou seja, a responsabilidade civil objetiva:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

[...]

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.<sup>14</sup>

Ainda nesse âmbito, o art. 932, inciso III e art. 933 do Código Civil de 2002 também dispõem sobre a responsabilidade de reparação por parte do empregador, conforme disposto no texto legal:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.<sup>15</sup>

Ademais, cumpre destacar que as pessoas jurídicas também possuem direito a reparação por danos morais. Nesse sentido, a pessoa jurídica, apesar de não possuir honra subjetiva, é titular de honra objetiva e, conforme a Súmula 227 do STJ, pode sofrer dano moral. Todavia, é

---

<sup>14</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm) Acesso em: 11 nov. 2023.

<sup>15</sup> Ibid.

necessário que seja comprovada a efetiva lesão ao nome, à reputação, à credibilidade ou à imagem perante terceiros, a ponto de prejudicar a sua atividade.

Dito isso, no que se refere a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), antes da Reforma Trabalhista de 2017, era feita a aplicação subsidiária do Código Civil de 2002 e a aplicação da Constituição Federal de 1988 para os casos nos quais havia pedido de reparação por danos morais. Sendo assim, o juiz deveria se orientar pelas disposições do CC/02 e da CF/88 para julgar a demanda.

Contudo, conforme bem aponta o professor Carlos Henrique Bezerra Leite, alguns dispositivos da CLT faziam menção a matéria também:

Na verdade, a indenização por danos não era matéria totalmente alheia à CLT, pois seu art. 480 permite ao empregado cobrar um ressarcimento pelos prejuízos decorrentes do rompimento antecipado do contrato a termo.

Igualmente, dentre as causas de rescisão contratual indireta, está a lesão à honra e à boa fama do empregado ou de pessoa de sua família (CLT, art. 483, alínea “e”), bem como a norma prevista no art. 482, alínea “k”, da mesma Consolidação, que assegura ao empregador a resolução do contrato de trabalho do empregado, por atos lesivos à sua honra.

Há, ainda, na CLT normas que proíbem o trabalho prejudicial à moralidade do adolescente (arts. 405 a 407).

Ademais, todo ato de discriminação praticado pelo empregador implica, via de regra, lesão de direitos da personalidade do empregado que pode empolgar ação de indenização por danos morais.<sup>16</sup>

Após a Reforma, diversas alterações foram feitas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre essas mudanças, foi incluído o título II-A referente ao dano moral ou dano extrapatrimonial nas relações trabalhistas. Desse modo, a matéria está disposta entre os artigos 223-A a 223-G, passando a fazer parte da CLT. Sendo assim, o seu texto apresenta as seguintes disposições:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ofensa à esfera não patrimonial ou existencial da pessoa física ou jurídica.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer, a integridade física, dentre outros, são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o sigilo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

---

<sup>16</sup> LEITE, Carlos Henrique B. Curso de direito do trabalho. p. 32. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.<sup>17</sup>

Em uma primeira análise, é notório que o artigo 223-A dispõe expressamente que para demandas envolvendo danos extrapatrimoniais só serão aplicadas as disposições da CLT. Contudo, trata-se de um ponto muito criticado, pois o legislador não poderia desconsiderar a Constituição Federal de 1988 e a aplicação complementar do Código Civil de 2002. Cumpre dizer que essas disposições já eram usadas anteriormente.

Além disso, ressalta-se que no art. 223-A o legislador fez o uso da expressão dano extrapatrimonial ao invés da nomenclatura dano moral, comumente utilizada em outras legislações. Nesse sentido, foi introduzido um novo conceito na CLT. Desse modo, seguindo uma mera formalidade, apesar dos conceitos serem parecidos, a partir de agora, neste trabalho será utilizada a expressão dano extrapatrimonial.

Ato contínuo, o artigo 223-B também é passível de crítica pelo fato de ser restritivo à pessoa física e à jurídica, deixando sem disposição o dano moral coletivo. Nesse sentido, também afasta a possibilidade de familiares que sofreram com o dano de pleitearem o direito, pois restringe à pessoa física ofendida. Outro ponto importante é observar que a legislação ficou restritiva e, como a sociedade é dinâmica, lacunas irão existir.

Além disso, cumpre destacar que este artigo traz como novidade o conceito de dano existencial, uma espécie de dano mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o empregado sofre danos ou limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador.

As alterações na CLT fixaram que a indenização será de até três vezes o último salário contratual do ofendido nos casos de ofensa de natureza leve. Para ofensas de natureza média, o valor pode chegar a cinco vezes o último salário contratual. Caso o dano moral tenha natureza grave, o trabalhador poderá receber até 20 vezes. Além disso, a indenização poderá chegar a 50

---

<sup>17</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) - Acesso em: 11 nov. 2023.

vezes o valor do salário contratual se a ofensa for de natureza gravíssima, conforme o art. 223-G da CLT:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

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

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

§2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.<sup>18</sup>

Antes da Reforma Trabalhista, os magistrados tinham mais liberdade para a estipulação do valor da indenização em uma demanda envolvendo danos extrapatrimoniais. Após a reforma, os juízes continuam definindo o valor das reparações. Contudo, foram instituídas algumas limitações ao valor pedido pelo trabalhador, estabelecendo um teto para essas indenizações.

Nesse cenário, o teto se tornou uma controvérsia no meio jurídico, com argumentos contrários sobre essa questão. Por um lado, é argumentado que o teto é benéfico, pois, anteriormente, existiam muitas demandas sem a fundamentação adequada com pedido de reparação por danos extrapatrimoniais apenas para aumentar o valor da causa. Sendo assim, o teto serve como uma limitação.

Por outro lado, pode ser questionado que a tarifação dos danos morais acaba por não considerar os contornos do caso concreto e, desse modo, a reparação fica limitada pelo valor

---

<sup>18</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) - Acesso em: 11 nov. 2023.

salarial do ofendido. Nesse sentido, como seria baseado no salário do ofendido, que pode ser baixo, o juiz não poderia fixar um valor maior a título de indenização, ou seja, um valor que atenderia melhor ao caso.

Indo além, esse tabelamento pode causar injustiça em situações reais. Considere a hipótese de um mesmo fato causar ofensas a dois empregados de uma empresa, sendo um o gerente e outro o vendedor. Supondo que o gerente ganhe um salário maior do que o vendedor e que a reparação seja concedida para ambos, como deve ser levado em conta o salário do empregado, eles receberam indenizações diferentes por causa do mesmo fato. Desse modo, resta frontalmente atacado o princípio da isonomia.

Nesse cenário, em julgamento do dia 23 de junho de 2023, relativo à ADI 5.870, 6.050. 6.069 e 6.082, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que as indenizações trabalhistas por dano moral podem ultrapassar os limites do teto definido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O julgamento tratou da legalidade de dispositivos da reforma trabalhista de 2017, que estipularam valores para indenização de trabalhadores por danos morais.

Cumprir destacar que a questão chegou ao STF através de ações protocoladas pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria. Por meio delas, as entidades afirmaram que a fixação de valores para pagamento de danos extrapatrimoniais era inconstitucional e trazia prejuízos para os trabalhadores.

Nessa perspectiva, conforme voto do relator, ministro Gilmar Mendes, os limites estabelecidos pela CLT devem servir de parâmetro nas decisões trabalhistas, e não excluem o direito à reparação por dano moral nos termos da legislação civil, conforme a análise caso a caso. Desse modo, segundo o voto conjunto do ministro em relação à ADI 5.870, 6.050. 6.069 e 6.082:

Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 5.870, 6.050. 6.069 e 6.082. Voto conjunto do relator Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/constituicao-supremo/artigo.asp?abrirBase=CF&abrirArtigo=114>. Acesso em: 11 nov. 2023.

Ainda nesse âmbito, no mesmo voto, o ministro Gilmar Mendes também aponta no seguinte sentido sobre a questão do dano moral indireto ou do dano em ricochete, ignorados pela redação introduzida pela Reforma Trabalhista:

As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil;<sup>20</sup>

Desse modo, ao analisar o novo entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), é possível compreender que o STF foi provocado a agir e fez valer a Constituição Federal de 1988 diante das omissões e redações equivocadas feitas pelo legislativo no âmbito da Reforma Trabalhista, gerando repercussão prática para as demandas da Justiça do Trabalho.

Ao analisar a prática, é possível observar que antes os juízes utilizavam os dispositivos do Código Civil de 2002 nas suas decisões. Hoje, apesar de terem sido adicionados dispositivos na CLT, mais especificamente os já mencionados artigos 223-A a 223-G, os juízes continuam se valendo do Código Civil cumulativamente com esses novos artigos. Vejamos trechos de uma sentença trabalhista do ano de 2023 selecionada aleatoriamente para fins de exemplificação:

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo - Nº 0000323-60.2023.5.21.0043

O reconhecimento do dano moral e da indenização daí advinda requer a configuração de três elementos indispensáveis, segundo a mais abalizada doutrina e jurisprudência, quais sejam: 1) a ilicitude do ato; 2) a existência de dano e 3) o nexo de causalidade entre ambos. A concorrência dos três elementos acima citados é, portanto, imperiosa para ensejar a reparação civil por parte do causador do dano, por força do disposto no art. 927 do Código Civil.

[...]

O Código Civil dispõe que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito" (art. 186), ficando obrigado a repará-lo (art. 927).

[...]

Deve-se atentar, ainda, para o que dispõem os artigos 223-A a 223-G da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, que estabelecem alguns critérios para a reparação do dano extrapatrimonial.<sup>21</sup>

No âmbito do trecho central desta sentença, é possível fazer uma análise crítica do seu conteúdo. Nessa perspectiva, o magistrado fez o uso dos dispositivos do Código Civil de 2002, mais especificamente os artigos 186 e 927 da referida lei, anteriormente mencionados nesse

---

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> RIO GRANDE DO NORTE. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Sentença. Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo – Nº 0000323-60.2023.5.21.0043. 5ª Vara do Trabalho de Natal. Julgado em: 16/06/2023. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/7/3AE262BB94B5EC\\_Documento\\_1037a7f.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/7/3AE262BB94B5EC_Documento_1037a7f.pdf). Acesso em: 10 nov. 2023.

trabalho. Diante disso, é notório que ele tomou por base esses dispositivos para a sua decisão. Contudo, apenas citou a existência dos artigos 223-A a 223-G da CLT, introduzidos pela Reforma, de modo a cumprir um requisito de mera formalidade, observando a existência desses artigos, que também dispõem sobre o tema.

Agora, prosseguindo com a análise, vejamos trechos de uma sentença do ano de 2011, ou seja, antes da Reforma Trabalhista. Cumpre dizer que a sentença também foi escolhida de forma aleatória para título de exemplificação. Nesse sentido, o julgador aponta:

Ação Trabalhista - Rito Ordinário - Nº 0001241-66.2011.5.04.0202

No caso da responsabilidade civil do empregador, admite-se uma espécie de presunção de responsabilidade pelos danos causados no desenvolvimento da atividade econômica e/ou profissional. Portanto, a partir do novo Código Civil, restou positivada esta presunção, a qual deixou de figurar como construção filosófica/sociológica/jurisprudencial, para caracterizar-se como presunção legal, consoante parágrafo único, do art. 927, do Código Civil de 2002.

[...]

Ademais, o novo estatuto civil estabelece que o empregador é responsável por ato de ato de seus empregados e ou terceiros. Dispõe os artigos 932 e 933 do novo Código Civil [...]<sup>22</sup>

Diante do exposto, é possível constatar que, antes e depois da Reforma Trabalhista de 2017, os dispositivos do Código Civil de 2002 foram mencionados e utilizados nas sentenças proferidas pelos magistrados. Nesse sentido, é notório que, mesmo com o art. 223-A dispondo que só poderão ser utilizados os dispositivos da CLT para demandas de danos morais, a prática nas varas do trabalho é outra.

Em síntese, é possível compreender que antes da Reforma Trabalhista de 2017 os juízes tinham uma maior liberdade para determinar o valor de reparação em ações que continham demandas relativas a danos morais. Entretanto, após a Reforma, novos dispositivos foram criados e adicionados ao texto da CLT, culminando em um fenômeno de tabelamento dos danos morais, no qual o magistrado deverá observar esses parâmetros e o salário do trabalhador para se orientar na sentença.

Contudo, esse tabelamento deve ser compreendido como parâmetro e não como teto, conforme interpretação constitucional firmada pelo STF no ano de 2023, o que, em tese, possibilita aos magistrados uma forma de parametrizar sem atrelar ao salário do empregado,

---

<sup>22</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Sentença. Ação Trabalhista - Rito Ordinário - Nº 0001241-66.2011.5.04.0202. 2ª Vara do Trabalho de Canoas. Julgado em: 15/03/2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/vara-trabalho-julga-improcedente-acao.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

possibilitando aplicarem valores que ultrapassem o teto com base na ofensa do caso concreto, o que é muito mais benéfico para a parte ofendida.

Por fim, cumpre ressaltar que, na prática, o julgamento das demandas relativas aos danos morais, continua sendo da mesma forma, com julgadores se valendo do Código Civil de 2002, de decisões passadas e mencionando o art. 223-G por mera formalidade, por ser relacionado a matéria e estar na CLT.

Assim, pode-se inferir que a Justiça do Trabalho lidava e ainda lida muito mal com a questão dos danos extrapatrimoniais, pois existe um histórico de indenizações baixas diante de ofensas graves. Ademais, quando comparada com as indenizações na Justiça Comum, percebe-se que ofensas mais leves acabam por resultar em indenizações maiores do que em casos mais complexos na Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, em outro momento, seria de grande valia um estudo aprofundado sobre esse tema, com uma minuciosa análise de julgados, pois este não é o objeto principal deste trabalho. Contudo, trata-se de um assunto que merece especial atenção e elucidação em outros trabalhos acadêmicos.

#### 4. DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

No que diz respeito à figura do advogado, a Constituição Federal de 1988, mais especificamente em seu artigo 133, dispõe que:

Art. 133. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei.<sup>23</sup>

Nesse âmbito, por sua atuação, o advogado receberá os honorários advocatícios. Cumpre dizer que existem quatro tipos de honorários advocatícios, com diferenças importantes entre si, sendo eles: contratuais; arbitrados; sucumbenciais e assistenciais.

Sendo assim, os honorários advocatícios contratuais, ou convencionais, são aqueles que o advogado e o cliente estabelecem em comum acordo antes do início do processo. Nesse sentido, eles precisam ser pagos, independentemente de o cliente ter ganho a causa na ação ou não.

De outro modo, os honorários arbitrados ocorrem quando não existe um acordo entre o advogado e a parte por ele representada sobre a remuneração previamente ao início do processo. Nesse caso, é o juiz quem arbitra, ou seja, quem definirá o valor dos honorários a serem pagos.

Cumpre ressaltar que os honorários arbitrados, bem como os contratuais, independem do resultado do processo. Sendo assim, vencendo ou não a demanda, o advogado que atuou na causa faz jus ao recebimento.

Ainda nesse âmbito, os honorários assistenciais são diferentes, pois não vão para o advogado. Nesse sentido, são devidos ao sindicato que custeia a assistência advocatícia ao trabalhador, no caso de um processo trabalhista. Contudo, essa diferença acarreta algumas consequências. Por exemplo, esse é um tipo de honorário que não tem natureza de verba alimentar e, portanto, não recebe as mesmas proteções que os demais.

Por fim, o honorário de sucumbência é tipo que causa mais controvérsia, principalmente do ponto de vista dos clientes. Nesse sentido, os honorários sucumbenciais devem ser pagos pela parte que perde o processo ao advogado da parte vencedora.

Nesse cenário, o principal motivo apontado para essa regra, que acompanhou o Novo CPC, é desincentivar a litigância supérflua ou de má-fé. Em outras palavras, serve como um estímulo para que as pessoas não busquem a Justiça para resolver casos que poderiam ser

---

<sup>23</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso em: 05 nov. 2023.

solucionados de outras maneiras. No presente capítulo, focaremos nos honorários de sucumbência, que são um dos objetos deste trabalho.

No que se refere a essa categoria de honorários, o Código de Processo Civil de 2015 dispõe que:

Art. 85. A sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor.

§1º São devidos honorários advocatícios na reconvenção, no cumprimento de sentença, provisório ou definitivo, na execução, resistida ou não, e nos recursos interpostos, cumulativamente.

§2º Os honorários serão fixados entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, atendidos:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

[...] <sup>24</sup>

Já em relação ao direito do trabalho, antes da Reforma Trabalhista de 2017, mesmo perdendo a ação, o empregado não precisava pagar pelos honorários de sucumbência ao advogado de defesa da reclamada. Contudo, com a mudança estabelecida pela Reforma, passou a pagar, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do valor da causa, podendo ser abatido de verbas solicitadas na mesma ação.

Nessa perspectiva, segundo os autores Arnaldo Pipek, Alexandre Lauria Dutra, Isabella Magano no livro “Reforma Trabalhista”:

Assim, a partir da reforma, o trabalhador correrá o risco de ter que pagar honorários advocatícios à parte contrária se os pedidos que apresentar na reclamação trabalhista forem improcedentes, ainda que apenas parcialmente. Para a empresa, da mesma forma, haverá um potencial acréscimo no valor da condenação se vier a perder o processo, pois também terá que pagar honorários ao advogado do reclamante.<sup>25</sup>

Nesse sentido, a matéria passou a estar expressamente disposta na CLT, mais especificamente no seu artigo 791-A, que foi incluído pela Reforma:

---

<sup>24</sup> BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 março 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em 11 nov. 2023.

<sup>25</sup> PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. Reforma trabalhista. p. 75. São Paulo: Editora Blucher, 2017. E-book. ISBN 9788521212690. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão 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. (Declarado inconstitucional pela ADI 5766)

§5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.<sup>26</sup>

Diante do texto legal, é possível notar que até mesmo o beneficiário da justiça gratuita seria subordinado a esse pagamento, o que revela uma notória falha do legislador, pelo fato de comprometer o acesso à justiça garantido na Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, o art. 790-B da CLT indica quem poderá ter esse benefício:

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

<sup>26</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) - Acesso em: 11 nov. 2023.

§4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).<sup>27</sup>

Nesse contexto, no que se refere ao objetivo dessa alteração supracitada, apontam no seguinte sentido os autores Arnaldo Pipek, Alexandre Lauria Dutra, Isabella Magano no livro “Reforma Trabalhista”:

Com isso, espera-se que tanto empregados como empregadores tenham mais cautela ao ajuizar reclamações trabalhistas e deixem de apresentar na Justiça do Trabalho pedidos sem fundamento, já que a improcedência desses pedidos resultará na obrigação de pagar honorários de sucumbência. Ou seja, de agora em diante haverá um risco que antes não existia.<sup>28</sup>

Diante do exposto, uma análise sobre essa matéria, sobre esse dispositivo e sobre o objetivo do legislador deve ser feita para uma melhor compreensão do tema. Primeiramente, cumpre ressaltar que esta alteração foi muito significativa, pois fez uma modificação importante no âmbito do processo do trabalho.

Dessa forma, infere-se que o objetivo do legislador era criar um dispositivo que reduzisse o número de processos na Justiça do Trabalho, de modo a desafogar esse braço da Justiça Federal. Contudo, ao invés de alcançar esse objetivo por outros meios, o legislador, que por vezes não raciocina acerca da constitucionalidade das suas criações, acabou por limitar claramente o acesso à justiça.

Ainda nesse âmbito, a título explicativo, consideremos uma situação hipotética na qual o trabalhador entre com uma ação contra o empregador. Ao final do processo, o trabalhador sai vencedor na maioria dos pedidos, mas um de seus pedidos é indeferido, ou seja, ele perdeu um pedido. Nesse simples caso ilustrativo, o empregado terá de pagar honorários ao advogado da reclamante sobre esse pedido que perdeu. Assim, entende-se que o empregado tem que ter dinheiro para ir à justiça, pois se perder, terá de pagar honorários ao advogado da reclamada, incluindo o beneficiário da justiça gratuita.

Diante desse contexto, foi ajuizada ADI pela Procuradoria-Geral da República. Para a PGR, as normas violavam as garantias processuais e o direito fundamental dos trabalhadores pobres à gratuidade judiciária para acesso à justiça trabalhista. No âmbito do acórdão da ADI

---

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. Reforma trabalhista. p. 75-76. São Paulo: Editora Blucher, 2017. E-book. ISBN 9788521212690. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

5766, no ano de 2021 o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou inconstitucional da seguinte forma:

Vistos, relatados e discutidos estes autos, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Plenário, sob a Presidência do Senhor Ministro LUIZ FUX, em conformidade com a ata de julgamento e as notas taquigráficas, por maioria, acordam em julgar parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos termos do voto do Ministro ALEXANDRE DE MORAES, Redator para o acórdão, vencidos, em parte, os Ministros ROBERTO BARROSO (Relator), LUIZ FUX (Presidente), NUNES MARQUES e GILMAR MENDES. E acordam, por maioria, em julgar improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros EDSON FACHIN, RICARDO LEWANDOWSKI e ROSA WEBER.<sup>29</sup>

Desse modo, o STF restringiu parcialmente a aplicação do artigo. Por maioria de votos, foram considerados inconstitucionais os dispositivos que estabelecem a necessidade de pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte derrotada (honorários de sucumbência), mesmo que esta seja beneficiária da justiça gratuita (artigo 790-B, caput e §4º) e o que autoriza o uso de créditos trabalhistas devidos ao beneficiário, em outro processo, para o pagamento desses honorários (artigo 791-A, § 4º).

Diante disso, após o posicionamento do STF, o art. 791-A, §4º da CLT deve ser interpretado de modo que o beneficiário da justiça gratuita não terá que pagar os honorários de sucumbência, conforme outrora estabelecido pelo legislador. Contudo, conforme o restante do texto do §4º, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão 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. Entretanto, essa hipótese pode ser considerada uma situação atípica e de pouca aplicabilidade prática.

Ainda no âmbito desse julgamento, o Ministro Luís Roberto Barroso foi vencido em parte por interpretar de forma diversa e passível de crítica. Nesse sentido, o ministro foi um dos primeiros a querer considerar constitucional o pagamento para quem é beneficiário da justiça gratuita, conforme o seguinte trecho do seu voto:

Para impedir que isso aconteça, eu estou interpretando esses dispositivos, que li anteriormente, conforme a Constituição, para estabelecer dois critérios

---

<sup>29</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 5.766. Acórdão. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=760521561>. Acesso em: 11 nov. 2023.

limitadores: primeiro, o valor destinado ao pagamento de honorários de advogado e periciais não pode exceder 30% do valor líquido dos créditos recebidos; segundo, somente será possível utilizar para tal fim os créditos que excedam o teto de benefícios pagos pelo Regime Geral da Previdência Social, que atualmente é de R\$ 5.645,89.

Justifico, brevemente, cada um dos dois critérios que eu estou propondo: primeiro, a lei diz que os créditos obtidos em uma outra demanda podem ser utilizados para pagar os honorários de advogado e os honorários periciais. O que eu estou dizendo é que, desses créditos, somente 30% podem ser direcionados para esse pagamento; os outros 70% continuam a pertencer integralmente ao reclamante. Por qual razão eu estou utilizando o percentual de 30%? Esse é o percentual que a legislação previdenciária prevê. Em caso de pagamento de benefícios além do devido, quando o INSS paga benefício além do devido e ele tem o direito de se ressarcir do segurado, ele só pode descontar até 30%; os outros 70% têm que ir para o segurado; segundo, porque este é o critério que a legislação utiliza como o máximo para fins de desconto de pagamento em caso de crédito consignado. O sujeito tomou um empréstimo bancário e deu o seu salário ou sua aposentadoria em garantia: o máximo que pode ser descontado do salário ou da aposentadoria é 30%; o restante é considerado verba alimentar.

Desse modo, eu estou aqui aplicando o mesmo critério para os créditos que o reclamante, eventualmente, tenha ganho em uma outra demanda. Só 30% desses créditos podem ser direcionados para pagar honorários de sucumbência e honorários de perícia; os outros 70% podem ficar com ele.

Quanto à justificativa para preservação de um valor mínimo de recebimento, ou seja, ele só começará a pagar custas pelo que receber acima de R\$5.645,89, como disse, o teto do benefício da Previdência Social, penso ser um critério justo, porque, se consideramos que é possível um aposentado ou pensionista fazer face às suas necessidades essenciais, tendo este valor como máximo de benefício, o beneficiário da justiça gratuita que tiver o mesmo valor assegurado terá indiscutivelmente sua dignidade preservada. Portanto, ele não pagará se receber até cinco mil e tal e, acima disso, pagará apenas 30% do que venha a receber.<sup>30</sup>

Em síntese, é possível concluir que a alteração feita pela Reforma Trabalhista em relação aos honorários advocatícios de sucumbência tem capacidade para reduzir as demandas na Justiça do Trabalho, pois faz a parte reclamante pensar melhor ao ingressar com uma reclamação trabalhista.

Contudo, essa alteração acaba por funcionar como um inibidor, pois um empregado com menos recursos financeiros pode deixar de pleitear seus direitos com receio de ter que arcar com esses honorários para o advogado da outra parte no futuro. Desse modo, resta prejudicado o acesso à justiça assegurado pela Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, em seu artigo “Honorários de sucumbência trabalhista: em busca de uma interpretação conforme a constituição”, o professor e advogado Marcelo Wanderley Guimarães, coerentemente, aponta que:

---

<sup>30</sup> Ibid.

Assim é que aos honorários de sucumbência recíproca, tradicionalmente presentes na esfera civil, quando transpostos para o processo do trabalho, carecem de novos contornos e adequações, de maneira a torná-los compatíveis com a realidade das pessoas a que se dedica este ramo especializado do direito material e o respectivo processo.

Os honorários de sucumbência trabalhista – mesmo recíproca, portanto, devem ter interpretação própria e diversa dos honorários de sucumbência recíproca do processo civil. Os honorários não podem se tornar obstáculo de acesso à justiça, como também não se prestam a servir de ameaça a quem se sinta lesado em seus direitos e que entenda necessário acudir ao Poder Judiciário.

Quando houver que condenar o trabalhador em honorários de sucumbência trabalhista, tanto na hipótese de improcedência quanto na de procedência parcial, em relação à parcela rejeitada do pedido, o juiz não está adstrito à faixa entre 5% e 15% do valor da causa ou da condenação.

O juiz, assim, há que observar as circunstâncias do caso concreto e a capacidade econômica do trabalhador, para então estipular o valor da verba.<sup>31</sup>

Ainda nesse âmbito, resta constatado que, diante desse receio, é evidente que menos processos serão propostos diante da Justiça do Trabalho pelos empregados. Desse modo, aqui resta explicitada uma das possíveis causas para diminuição de 36,7% no número de novos feitos na justiça entre 2016 e 2023, apontada com dados estatísticos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no primeiro capítulo deste trabalho.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> GUIMARÃES, Marcelo Wanderley. Honorários de sucumbência trabalhista: em busca de uma interpretação conforme a Constituição. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, vol. 84, nº 2, abr/jun 2018, p. 220-242. Junho 2018 Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/143389>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.

<sup>32</sup> BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) - Estatísticas da Justiça do Trabalho - Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 10 nov. 2023.

## 5. CONCLUSÃO

Em síntese, o presente trabalho dedicou-se a uma análise crítica, de modo a construir um raciocínio coeso sobre os impactos das alterações trazidas pela Lei nº 13.647/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista. A análise teve como objeto a Reforma, os danos morais e o fenômeno da parametrização e a alteração nos honorários de sucumbência.

A partir de uma necessária contextualização histórica, foi possível constatar que a legislação trabalhista brasileira realmente carecia de uma atualização, pois a Consolidação das Leis do Trabalho, que foi sancionada no ano de 1943 durante o período do Estado Novo, completou oitenta anos em 2023.

Contudo, o poder legislativo ao criar ou alterar leis, muitas vezes comete equívocos, estabelecendo normas que prejudicam a maioria da população, de modo que, se tais erros ferem a Constituição Federal de 1988, o Supremo Tribunal Federal (STF), guardião da carta magna, deve ser provocado a agir, para interpretar e declarar a inconstitucionalidade.

Ao analisar a alteração no âmbito dos danos extrapatrimoniais, é possível compreender que, antes da Reforma Trabalhista de 2017, os juízes tinham uma maior liberdade para determinar o valor de reparação em ações que continham demandas relativas a danos extrapatrimoniais.

Entretanto, após a Reforma, novos dispositivos foram criados e adicionados ao texto da Consolidação das Leis do Trabalho, culminando em um fenômeno de parametrização dos danos morais, no qual o magistrado deveria observar esses parâmetros e o salário do trabalhador para se orientar na determinação do valor da reparação.

Contudo, conforme demonstrado com as sentenças selecionadas no capítulo específico, antes da Reforma o julgador utilizava os artigos do Código Civil para se orientar. Ao observar a sentença posterior a Reforma, é possível notar que o julgador ainda faz o uso dos dispositivos da codificação civil vigente, se limitando a mencionar os artigos 223-A a 223-G da CLT, cumprindo apenas uma formalidade.

Dito isso, apesar da notória alteração que foi feita com a introdução desses artigos no texto da CLT, na prática, nada mudou, pois o julgador continua julgando como antes. Além disso, o STF já declarou que as indenizações podem ultrapassar o teto estabelecido na CLT, fato que restaurou a liberdade para o juiz determinar livremente um valor de reparação que se encaixe melhor ao caso concreto, podendo se orientar pelos dispositivos da CLT.

Ao analisar a alteração feita pela Reforma em relação aos honorários advocatícios de sucumbência, é possível concluir que esta tem a capacidade para reduzir as demandas na Justiça

do Trabalho, pois faz a parte reclamante pensar melhor ao ingressar com uma reclamação trabalhista.

Infelizmente, essa alteração acaba por funcionar como um inibidor, pois um empregado com menos recursos financeiros pode deixar de pleitear seus direitos com receio de ter que arcar com esses honorários para o advogado da outra parte futuramente. Sendo assim, é óbvio que resta prejudicado o acesso à justiça assegurado pela Constituição Federal de 1988. Resta constatado que, diante desse receio, é evidente que menos processos serão propostos diante da Justiça do Trabalho pelos empregados.

Desse modo, essa é uma das possíveis causas para a diminuição de novos feitos na Justiça do Trabalho. Conforme apresentado no segundo capítulo, os dados estatísticos disponíveis no sítio do próprio TST, indicam que entre 2016 e 2023 o número de novos casos caiu 36,7% no período. Desse modo, segundo as mesas estatísticas de acesso público, na data da consulta, o número de casos pendentes no período supracitado diminuiu em 45,1%.<sup>33</sup>

Importante destacar que no texto original, até mesmo o beneficiário da justiça gratuita teria de arcar com esses honorários caso viesse a obter créditos futuramente. Diante disso, foi necessário posicionamento do STF para que, ao menos, o beneficiário da justiça gratuita não tivesse o seu acesso à justiça prejudicado.

Entretanto, aqueles que não são beneficiários da justiça gratuita, mas estão pertos desse enquadramento, continuam prejudicados pelo texto desse artigo, pois no âmbito psicológico, haverá o receio de litigar, pelo fato de que, ainda que tenha direito, possa vir a sucumbir e ter de pagar honorários ao advogado da outra parte.

Assim, após o posicionamento do STF, o art. 791-A, §4º da CLT deve ser interpretado de modo que o beneficiário da justiça gratuita não terá que pagar os honorários de sucumbência, conforme outrora estabelecido pelo legislador.

Todavia, conforme o restante do texto do §4º, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão 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. Entretanto, essa hipótese pode ser considerada uma situação atípica e de pouca aplicabilidade prática.

---

<sup>33</sup> BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) - Estatísticas da Justiça do Trabalho - Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho> - Acesso em: 10 no. 2023.

Diante de todo o exposto, é possível concluir que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe prejuízo para os empregados no tocante aos pontos que foram objeto de análise no trabalho, de modo que foi necessária a provocação de entidades da sociedade e o posterior posicionamento do STF para que fossem barradas as inconstitucionalidades criadas pelo legislador no âmbito da atualização na Consolidação das Leis do Trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, promulgada em 05 de outubro de 1988. D.O.U. de 05.10.1988. Planalto. Sítio oficial. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 março 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em 11 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5.766**. Acórdão. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=760521561>. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5.870, 6.050, 6.069 e 6.082**. Voto conjunto do relator Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/constituicao-supremo/artigo.asp?abrirBase=CF&abrirArtigo=114>. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) - **Estatísticas da Justiça do Trabalho** - Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 05 nov. 2023.

DECCA, Edgar. MENEGUELLO, Cristina, **Fábricas e homens: a Revolução Industrial e o cotidiano dos trabalhadores** – coordenação Marly Rodrigues, Maria Helena Simões Paes. — São Paulo: Atual, 2009. — (História Geral em Documentos). Acesso em: 05 nov. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** - 18. Ed. - São Paulo: LTr, 2019. Acesso em: 05 nov. 2023.

GAGLIANO, Pablo S.; FILHO, Rodolfo P. **Novo curso de direito civil: parte geral**. v.1. São Paulo. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624535. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624535/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

GUIMARÃES, Marcelo Wanderley. Honorários de sucumbência trabalhista: em busca de uma interpretação conforme a Constituição. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 84, nº 2, abr/jun 2018, pp. 220-242. Junho 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/143389>. Acesso em: 10 nov. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555596663. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555596663/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788553600885. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600885/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

NETO, Rodolfo W.; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas**, 1ª edição. São Paulo: Editora Trevisan, 2018. E-book. ISBN 9788595450271. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Blucher, 2017. E-book. ISBN 9788521212690. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 11 nov. 2023.

RIO GRANDE DO NORTE. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Sentença. **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo – Nº 0000323-60.2023.5.21.0043**. 5ª Vara do Trabalho de Natal. Julgado em: 16/06/2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/7/3AE262BB94B5EC Documento 1037a7f.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Sentença. **Ação Trabalhista - Rito Ordinário - Nº 0001241-66.2011.5.04.0202**. 2ª Vara do Trabalho de Canoas. Julgado em: 15/03/2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/vara-trabalho-julga-improcedente-acao.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

TEPEDINO, Gustavo; OLIVA, Milena D. **Fundamentos de Direito Civil – Vol. I – Teoria Geral do Direito Civil**. São Paulo. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559642434. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559642434/>. Acesso em: 12 nov. 2023.