

A DISPENSA DO DEPÓSITO RECURSAL PARA EMPREGADORES HIPOSSUFICIENTES COMO EFETIVAÇÃO DO TRATAMENTO DIFERENCIADO PREVISTO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Leandro Rodrigues Doroteu, Amanda Vanessa Araújo da Silva

Resumo: O Estado brasileiro preza pela livre iniciativa na área econômica o que gera a não intervenção. O legislador constituinte atento ao empreendedorismo como nova dinâmica social criou o tratamento diferenciado para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte. Mais recentemente, o emprego doméstico passou por uma forte formalização no país. É justo exigir de empregadores que não possuem forte poder econômico as mesmas garantias processuais impostas às grandes empresas? São considerados empregadores hipossuficientes o Microempreendedor Individual, o Microempresário e Empresário de Pequeno Porte e o empregador doméstico. O empreendedorismo é amplamente incentivado pelo Estado, porém o tratamento diferenciado é restrito às obrigações tributárias e previdenciárias não abarcando nenhuma obrigação trabalhista ou processual trabalhista. Por meio de pesquisa bibliográfica e documental buscou-se a comprovação da hipótese, necessidade de expansão do tratamento diferenciado à dispensa do depósito recursal. Atualmente no Brasil não há nenhuma forma de dispensa do depósito recursal direcionada aos empregadores filiados ao Simples ou qualquer outro programa de estímulo. Foram encontrados projetos de leis e alguns poucos julgados bem como a lei 13.105/2015, Novo Código de Processo Civil trouxe um tímido avanço ao possibilitar expressamente a gratuidade de justiça às pessoas jurídicas e consequente dispensa de depósitos relacionadas à lide. A aplicação da regra no novo código não soluciona de uma vez a controvérsia devido à diferença dos valores e dos institutos custas processuais e depósito recursal, deixando de abranger um número de empregadores que tenham condições de pagar as custas processuais, mas não possuem condições de efetuar o depósito.

Palavras-chave: Depósito recursal; Empregador; Empregado; Tratamento diferenciado; Dispensa.

Abstract: *The Brazilian State values free enterprise in the economic area which generates nonintervention. The constituent legislator focused on entrepreneurship as a new social dynamic created the differentiated treatment for Micro and Small Enterprises. More recently, domestic employment has undergone a strong formalization in the country. Is it fair to demand from employers who do not have strong economic power the same procedural guarantees imposed on large companies? The micro-entrepreneur Individual, the Micro-entrepreneur and Small Business Entrepreneur and the domestic employer are considered as hygienic employers. Entrepreneurship is widely encouraged by the state, but differentiated treatment is restricted to tax and social security obligations and does not include any labor or labor lawsuits. Through bibliographical and documentary research, we sought to prove the hypothesis, the need to expand the differential treatment to the dismissal of the recursal deposit. Currently in Brazil there is no form of dispensation from the recursal deposit directed to employers affiliated with SIMPLE or any other stimulus program. There were draft laws and a few judged as well as law 13.105 / 2015, New Code of Civil Procedure brought a timid advance to expressly allow the free legality of legal persons and consequent exemption of deposits related to the lide. The application of the rule in the new code does not solve at once the controversy due to the difference in values and institutes procedural costs and deposit appeal, failing to cover a number of employers who are able to pay the costs but not procedural procedures the deposit.*

Keywords: *Recursional deposit; Employer; Employee; Differential treatment; Exemption.*

Introdução

O núcleo da legislação trabalhista brasileira data da década de 1930 e vigora até os dias atuais com algumas poucas alterações. As normas servem ao interesse social de reger e harmonizar as relações sociais, no caso em tela, as relações laborais especificamente entre empregado e empregador.

Apesar de os aspectos históricos não serem objeto do presente trabalho, é importante destacar que a sociedade, suas dinâmicas e complexidade não conservam mais as mesmas dinâmicas e complexidade daquela década em que a legislação trabalhista foi elaborada.

O trabalhador continua sendo, para fins de promoção da igualdade, a parte mais fraca na relação contratual de trabalho. O que permite à legislação a criação de mecanismos de compensação, mecanismos esses salutares e necessários até os dias atuais.

O novo perfil ignorado pelas normas laborais há pelo menos uma década no Brasil tendo como marco a edição da Lei Complementar 123 de 2006, Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte. O Estado instituiu um regime diferenciado de tributação sem levar em consideração nenhuma forma de favorecimento desse empresário com pequenos ou médios volumes de negócios.

Na década de 1930 não existia nenhuma norma federal que estimulasse e exigisse a regularização, formalização do contrato de trabalho dos trabalhadores domésticos. Atualmente essa formalização com recolhimento de encargos é uma realidade.

Dentre as medidas de efetivação do princípio da proteção do trabalhador está a exigência do depósito recursal como forma de procedibilidade dos recursos na justiça trabalhista. Essa imposição a determinados empregadores da sociedade atual não seria demasiadamente oneroso? E ainda o papel que esses empresários e pessoas físicas empreendedoras desempenham nesse nível de acesso da formalização prejudica o papel desses empregadores na economia do país.

Assim, deve o Estado criar mecanismos que possam afastar ou reduzir os valores do mencionado depósito que em muitas das vezes podem prejudicar ou inviabilizar a continuidade da atividade econômica.

Com base nesse problema foi realizada pesquisa bibliográfica e documental com vistas a propor soluções equalizadoras das normas de tratamento diferenciado de certos empregadores. Até então restrito ao tratamento tributário e previdenciário com relação aos valores e formas de recolhimento dos tributos e das contribuições previdenciárias.

Após o mapeamento de todas as formas de tratamento diferenciado em relação à dispensa do depósito recursal observou-se não existe nenhuma dispensa relacionada ao tratamento diferenciado. Foram encontrados projetos de lei e por último a aceitação do Novo Código de Processo Civil na justiça trabalhista, ainda que supletiva e subsidiariamente pode representar a melhor solução de forma imediata. A solução definitiva passa por processo legislativo preferencialmente por alteração da legislação trabalhista.

Empregadores hipossuficientes e a flexibilização do depósito recursal

Os recursos judiciais, criados com amparo no princípio constitucional do devido processo legal, “LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;” (BRASIL, 1988), asseguram a garantia do duplo grau de jurisdição, garantia derivada do princípio mencionado.

São mecanismos de reforço da segurança jurídica, de forma que as pessoas físicas ou jurídicas saibam que não sofrerão nenhuma restrição em seus direitos como consequência da manifestação de uma única ou primeira autoridade judiciária a analisar o caso concreto.

Os recursos trabalhistas, matéria de direito processual do trabalho, são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 899 e seguintes. Com aplicação supletiva e subsidiária do Novo Código de Processo Civil (NCPC), na forma do artigo 15, “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente (BRASIL, 2015)”. Aplicação que poderá ser válida no estudo em tela, sobretudo, no aspecto da gratuidade de justiça e da assistência judiciária aos empregadores hipossuficientes.

A obrigatoriedade do depósito recursal na justiça trabalhista

Para Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 422) 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”.

A Súmula 128 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2005) estabelece as seguintes regras 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.

O Estado necessita criar mecanismos de controle com o objetivo de evitar que os recursos se transformem em mecanismos protelatórios prejudicando assim a parte realmente detentora do direito na lide, ou como no caso do direito laboral a parte vulnerável na relação, o empregado. Assim, o depósito recursal favorece o trabalhador considerando a sua hipossuficiência na relação, é uma das formas de efetivação do princípio da proteção (SARAIVA; MANFREDINI, 2014, p. 41).

Para a compreensão da relação entre depósito recursal e o princípio da proteção evidenciado na relação processual trabalhista

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).

Um desses mecanismos é a exigência de depósito prévio do valor da causa aplicado aos empregadores que desejam recorrer de decisões relativas a condenações superiores a dez vezes o salário mínimo regional (BRASIL, 1943).

Nesse contexto, de proteção ao direito do trabalhador que sofreu restrição em sua verba alimentícia, ou em qualquer outro direito que possa ser resolvido em pecúnia, o Estado criou o depósito recursal como forma de garantir o pagamento mais célere nos casos em que o empregador recorrer de uma decisão judicial favorável ao empregado e sucumbir.

Para evitar dificuldades relativas à existência de salários mínimos regionais, sempre com um valor maior que o nacional, o valor do depósito recursal é estabelecido e reajustado anualmente pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Tratando-se do valor estipulado de um piso nacional para esse depósito quando em condenações de valores incertos ainda pendentes de liquidação, pois nos casos de condenações líquidas superiores a esse valor mínimo estipulado o depósito deve corresponder à integralidade da condenação (CARVALHO, 2012, p.857).

Os valores estipulados pelo TST (2016) com vigência a partir de 01 de agosto de 2016 são: Recurso Ordinário R\$ 8.959,63 (oito mil e oitocentos e cinquenta e nove reais e sessenta e três centavos); Recurso de Revista, Embargos, Recurso Extraordinário e Recurso em Ação Rescisória R\$ 17.919,26 (dezesete mil novecentos e dezenove reais e vinte e seis centavos).

Conforme a Súmula 161 do TST o depósito recursal é dispensado nas condenações que não existe condenação pecuniária. Sendo nos acasos aplicáveis: Recurso Ordinário, de Revista, Embargos, Agravo de Instrumento e Recurso Extraordinário, um requisito objetivo, pressuposto de admissibilidade que deve ser realizado e comprovado materialmente no processo no mesmo prazo da interposição do recurso a que se refere (BRASIL, 2003).

O TST a publicou a Súmula 245, que prescreve que o depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso. A interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal. Cabe esclarecer que o depósito não deve ser necessariamente prévio à interposição do recurso, e sim no prazo concomitante, dessa forma, é possível a interposição e o recolhimento posterior desde que ainda não tenha exaurido o prazo. A interposição antecipada não gera nenhum tipo de preclusão da oportunidade de pagamento (BRASIL, 2003).

Para evitar insegurança jurídica dos empregadores em 1991 a Lei 8.177, que estabeleceu regras para a desindexação da economia brasileira, fixou um teto. Conforme se observa no artigo 40 do dispositivo legal mencionado esse teto ainda se encontra em Cruzeiros (a moeda da época), porém o TST para manter a validade da norma converteu o teto e mantém a sua atualização. O teto aplica-se apenas aos recursos ordinários e recursos de revista, não existe nenhum tipo de teto para os demais (NASCIMENTO, 2012, p. 423).

O depósito será realizado em conta em nome do trabalhador vinculada ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), como forma de garantia que é. O saque só será realizado pelo recorrente ou pelo recorrido, dependendo de quem obter êxito no recurso, mediante alvará judicial para essa finalidade (BRASIL, 1943).

No caso das reclamações trabalhistas que demandam o reconhecimento de vínculo trabalhista existe a possibilidade de não existir conta vinculada ao empregado, já que nesses casos é comum que não há recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Casos em que cabe ao empregador interessado no recurso providenciar a abertura da referida conta e realizar o depósito (CARVALHO, 2012).

A sociedade atual não é mais a mesma da década de 1930 quando foram criadas as leis trabalhistas. O estímulo ao empreendedorismo o incentivo à abertura de micro e pequenas empresas e a formalização dos trabalhadores domésticos criou novos empregadores para os quais o depósito recursal pode inviabilizar o acesso aos tribunais, ou prejudicar a continuidade da manutenção do ou dos postos de trabalho.

Empregadores hipossuficientes na economia brasileira

A noção de hipossuficiência até então utilizada apenas em favor do trabalhador, como afirma Amauri Mascaro Nascimento:

Fica clara, portanto a ideia de que é necessária a proteção do trabalhador ou, na feliz observação de Cesarino Júnior, a proteção do hipossuficiente, assim considerado o economicamente frágil e que, por sua condição, deve ser amparado pelo Estado por meio das suas normas, de que resultam proposições jurídicas destinadas a esse objetivo maior (NASCIMENTO, 2012, p.262).

Na sociedade atual, no sentido de atender diversas demandas sociais, o direito é categorizado. Nas palavras de Boaventura de Sousa Santos (1993, p. 42) o pluralismo jurídico possibilita a convivência de vários direitos no mesmo espaço geográfico e no mesmo tempo. Assim o termo hipossuficiente não é exclusivo do direito do trabalho, podendo assumir outras configurações e outras aplicações.

Em 1990 o Código de Defesa do Consumidor instituiu a diferença entre vulnerabilidade e hipossuficiência. Em seu artigo 4º, I, como a primeiro item da Política das Relações de Consumo dispõe: “I - reconhecimento da vulnerabilidade do consumidor no mercado de consumo;”. Assim a vulnerabilidade é um pressuposto legal aplicável a todo consumidor em uma relação de consumo. Já a hipossuficiência prevista no artigo sexto da mesma lei é um dos pressupostos para que ocorra a inversão do ônus da prova (BRASIL, 1990).

A hipossuficiência guardou um aspecto mais processual dependendo de aferição no caso concreto, enquanto a vulnerabilidade é uma presunção legal. Assim como a Lei Maria da Penha, Lei 11.340/2006, o gênero feminino é vulnerável em suas relações afetivas e familiares. Dessa forma, em uma futura reforma da legislação trabalhista o empregado seja considerado vulnerável, como um pressuposto legal, e a hipossuficiência seja um pressuposto processual analisado conforme o caso concreto.

O Microempreendedor Individual (MEI) a Microempresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP) são enquadramentos tributários utilizados para diferenciar e referenciar a categoria que cada uma se enquadra. Pois de acordo com o presságio legal, e com base no faturamento das empresas assim é possível diferenciá-las com base em seu faturamento bruto anual (BRASIL, 2006). O que não interfere na forma de organização, formalização do empresário, pessoa física ou jurídica que desenvolve atividade de empresa.

A organização do empresário no Brasil, que no caso em tela corresponde a apenas uma parte dos empregadores, já que são considerados também os empregadores domésticos, sofreu uma alteração substancial em 2002. Com a revogação da primeira parte do Código Comercial Brasileiro o conceito legal de atividade empresária veio insculpido no Código Civil de 2002 que no artigo 966, assim definiu: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”.

Desse modo, a atividade empresária requer profissionalismo, é aquela exercida com habitualidade não de forma esporádica ou eventual, um ofício. Com fins econômicos, atividade econômica de prestação de serviços ou fornecimento de bens, e com organização, forma organizada. Ressaltando apenas que a atividade é um pressuposto fático

independentemente de sua formalização, a formalização é uma das obrigações daqueles que exercem as atividades enquadradas como tal.

Quanto aos sujeitos empregadores para fins da presente pesquisa, são as pessoas físicas ou jurídicas, empresários ou domésticos. No caso de empresários aqueles que recebem enquadramento tributário que lhes colocam em um tratamento diferenciado.

Conforme a redação do artigo 18A, § 1º da Lei Complementar 123 de 2006, alterada pela Lei Complementar 155 de 2015 o MEI é o empresário, na forma do artigo 966 do Código Civil ou o empreendedor rural que dentre outros requisitos obtenha faturamento bruto anual de até R\$ 81.000 (oitenta e um mil reais) e contrate até um empregado remunerado com salário mínimo ou piso da categoria (BRASIL, 2006).

Para que a empresa seja aceita no regime, é preciso que sua receita anual, decorrente da venda de produtos ou prestação de serviços, não ultrapasse R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) para as microempresas e até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) para as empresas de pequeno porte (BRASIL, 2006).

Portanto, as sociedades empresariais ou os empresários individuais que se enquadrem nos limites estabelecidos pela legislação, poderão adotar o regime previsto na lei mencionada e deverão acrescer a sua razão social os termos “Microempresa” ou “Empresa de Pequeno Porte”, como também suas abreviaturas, ME ou EPP.

Outro empregador doméstico hipossuficiente é a pessoa abarcada pela Lei Complementar 150 de 2015 legislação criadora de um módulo simplificado, SIMPLES Domestico. Sistema similar ao SIMPLES Nacional, possibilitando o recolhimento dos encargos tanto do empregador como do empregado em uma guia única. Sua instituição foi a partir de outubro de 2015 e o primeiro recolhimento em novembro de 2015 (BRASIL, 2015).

A Constituição Federal de 1988 tem como um de seus princípios fundamentais “IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” insculpido em seu artigo primeiro. No artigo 170 trata dos princípios que regem a ordem econômica onde se evidencia o princípio do tratamento diferenciado “IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País”. Erigido no sentido de fomentar as micro e pequenas empresas brasileiras (BRASIL, 1988).

Complementando o disposto nos artigos 1º e 170 o artigo 179 realiza o fechamento dos preparativos para a edição das leis complementares, artigo 179:

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei (BRASIL, 1988).

Passadas as conceituações iniciais, cabe esclarecer que todo o tratamento diferenciado criado no Brasil aplica-se às obrigações tributárias e previdenciárias. Em alguns casos com facilidades para a formalização da atividade junto ao Estado. Não existe nenhum tipo de favorecimento para esses empreendedores, empregadores que possibilitem facilidade de acesso à justiça.

Reforçando a compreensão da hipossuficiência de empregadores pessoas físicas e pessoas jurídicas há a doutrina e a jurisprudência que defende a aplicação da gratuidade de justiça e da assistência judiciária gratuita. Nesse sentido Fredie Didier Júnior e Rafael Oliveira (2004, p.23) se posicionaram acerca do assunto hoje superado pelo NCPC:

Engana-se, porém, quem pensa que somente à pessoa física é possível deferir tal benefício. 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. E não poderia ser diferente, tendo em vista o escopo principal do instituto: tornar factível o acesso a justiça.

Apesar de a citação ser de um dispositivo legal revogado pelo NCPD, a presente pesquisa cuida justamente do acesso à justiça, justiça recursal, por parte dos empregadores aqui entendidos como hipossuficientes. Esses empregadores importantes para a economia do país na maioria dos casos são pessoas físicas que possuem um único empregado como no caso dos MEI e do empregador doméstico, mas também pode ser a pessoa física empresário individual. Ou as pessoas jurídicas Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI), ou uma pequena sociedade em muitos casos familiar.

Os cuidados que o legislador constituinte originário tomou como forma de proteção ao empreendedorismo é uma questão econômica e social. Segundo dados do Serviço de Proteção às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) do Mato Grosso divulgados em 2014 os pequenos negócios na economia brasileira correspondem a 27% (vinte e sete por cento) do Produto Interno Bruto (PIB), 52% (cinquenta e dois por cento) dos empregos com carteira assinada, 40% (quarenta por cento) dos salários pagos e numericamente somam 8,9 milhões de micro e pequenas empresas (SEBRAE, 2014).

A dispensa do depósito recursal como forma de tratamento diferenciado ao empregador hipossuficiente

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. Como afirmado em julgado do TST em agravo de instrumento em recurso de revista “O depósito recursal destina-se a garantir a execução. Assim, considerasse deserto o recurso quando a parte não efetua o depósito do valor recursal, nas formas e prazos legais, porque se trata de pressuposto de admissibilidade do recurso (BRASIL, 2008).”

O ordenamento jurídico brasileiro já comporta tímida dispensa do depósito recursal aplicada às pessoas jurídicas de direito público (autarquias e fundações públicas) desde que não sejam exploradoras de atividade econômica. Bem como as massas falidas.

A Súmula n. 86 do TST “Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação. Esse privilégio, todavia, não se aplica à empresa em liquidação extrajudicial.” Conforme observado, não acarreta a deserção do recurso por falta de pagamento das custas ou do depósito recursal não realizado por massa falida, excluída dessa regra as empresas em recuperação.

Nesse sentido esclarece Bruno Klippel (2011) acerca da previsão legal no Decreto-lei n. 779/1969, e na Instrução Normativa n. 3/1993 do Tribunal Superior do Trabalho, ou seja, as pessoas jurídicas de direito público não realizam o depósito recursal, com exceção das entidades de fiscalização das profissões, empresas públicas e sociedades de economia mista. O Decreto-lei 779/1969 dispõe da seguinte forma:

Art. 1º Nos processos perante a Justiça do Trabalho, constituem privilégio da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e das autarquias ou fundações de direito público federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica: (...) IV — a dispensa de depósito para interposição de recurso

Não é comum na jurisprudência do TST, porém em alguns Tribunais Regionais do Trabalho é possível encontrar julgados onde diante a análise do caso concreto é aplicada a medida excepcional de afastamento da exigência do depósito recursal nos casos de empregadores pessoas físicas. Nesse sentido:

JUSTIÇA GRATUITA – DEPÓSITO RECURSAL – EMPREGADOR PESSOA FÍSICA. Não se pode considerar deserto o Recurso ordinário interposto sem o pagamento do depósito recursal quando o recorrente tem direito à justiça gratuita, vez que o art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal, assegura a prestação da assistência jurídica integral e gratuita àqueles que comprovem a insuficiência de recursos (BRASIL, 2009).

Outra possibilidade de dispensa do depósito recursal é a possibilidade do empregador conseguir gratuidade de justiça, agora regulada no artigo 98 da lei 13.105/2015, Novo Código de Processo Civil.

Art. 98. A pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios tem direito à gratuidade da justiça, na forma da lei.

§ 1º A gratuidade da justiça compreende:

VIII - os depósitos previstos em lei para interposição de recurso, para propositura de ação e para a prática de outros atos processuais inerentes ao exercício da ampla defesa e do contraditório.

Apesar da relativa recenticidade da vigência do Novo Código de Processo Civil, bem como, das divergências, herdadas por ele, acerca da sua aplicabilidade no processo do trabalho. O legislador aparentemente desejou esclarecer a celeuma antes existente relativa a possibilidade de gratuidade de justiça e conseqüente dispensa do depósito recursal para pessoas jurídicas.

Mencionar pessoas jurídicas certamente abarca as pessoas físicas empregadoras, desde que, evidentemente declare a insuficiência de recursos. Além das possibilidades já demonstradas ainda tramitam no Congresso Nacional alguns Projetos de Lei com o intuito de esclarecer de uma vez, deixar claro, a dispensa do depósito recursal como forma de tratamento diferenciado, ou como forma de acesso amplo e irrestrito ao Poder Judiciário.

Dos projetos pesquisados o mais recente é o Projeto de Lei nº 1.636 de 2015 que: “Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) para dispensar microempresas, firmas individuais, empresas de pequeno porte e pessoas físicas do depósito recursal.” De autoria do Deputado Ronaldo Lessa do PDT de Alagoas.

Também observou-se o Projeto de Lei nº 6.015 de 09 de setembro de 2009 de autoria do Deputado Clóvis Fecury do DEM do Maranhão, propondo o fim do depósito recursal em todas as possibilidades como uma forma de amplo acesso à justiça.

Apesar de não ser tão recente, porém guardando uma relação mais direta com o presente estudo, o Projeto de Lei nº 7.047/2010, apresentado em 30 de março de 2010, de autoria do Deputado Efraim Filho, DEM da Paraíba, propõe o acréscimo de parágrafo ao art. 899 da CLT, reduzindo em cinquenta por cento o valor do depósito recursal, quando o recorrente for ME OU EPP inscrita no Simples Nacional.

Conclusão

Partiu-se do objetivo geral de investigar a aplicabilidade do tratamento diferenciado a pequenos e médios empreendedores e empregadores domésticos. Categoria de empregadores que emergiu na sociedade brasileira após a edição da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial, após a Constituição Federal de 1988 instituidora do tratamento diferenciado.

O tratamento diferenciado objetiva facilitar questões burocráticas relativas às obrigações tributárias e previdenciárias perante União e estados. Possibilitando aos empresários de pequeno e médio porte, devidamente formalizados, o recolhimento de contribuições estaduais e federais em guia única. Em 2015 houve uma grande campanha para

a formalização de empregados domésticos e a instituição do Simples Doméstico, evidenciando uma nova categoria de empregadores.

Todo esse tratamento objetiva proporcionar igualdade de condições para que MEI, ME e as EPP possam concorrer no mercado com as empresas de grande porte. A legislação trabalhista brasileira, fundada no princípio da proteção ao empregado, é bastante rígida em relação às obrigações impostas ao empregador inclusive nas relações processuais abordada no presente estudo.

A medida processual analisada, à luz do tratamento diferenciado, foi o depósito recursal. Quando se imagina um empregador MEI, que a legislação restringe à contratação de um único empregado, ou doméstico os valores correspondentes ao depósito recursal é maior que o valor da folha de pagamento. Podendo ainda, em alguns recursos, ser maior que a despesa anual com folha de pagamento. Valores que podem inviabilizar a acesso à justiça.

Como efetivação de tratamento diferenciado não foi observado na legislação brasileira nenhuma possibilidade de dispensa do depósito recursal. Existem propostas legislativas uma recente de 2015 e outras que tramitam a mais tempo chegando a ser de 2009. E alguns poucos julgados principalmente em alguns tribunais regionais não chegando a ter nenhum posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho.

Uma medida paliativa para a solução da controvérsia no âmbito judicial será a ampla aplicação do artigo 98 da lei 13.105/2015, NCPC. Não se apresenta como uma solução definitiva, pois atrela a dispensa do depósito à gratuidade de justiça que é a impossibilidade do pagamento das custas judiciais. O artigo 98 do NCPC representa importante avanço ao possibilitar expressamente a gratuidade de justiça e consequente dispensa de depósito para pessoas jurídicas.

Como avanços em problemas investigativos relativos ao tema foram constatados uma necessidade de investigação junto aos MEI, ME, EPP e empregadores domésticos no sentido de investigar se o depósito recursal já impediu o acesso à recurso. Ou se esses empregadores já necessitaram fazer ou se conhecem a obrigação do depósito recursal. Ou também uma pesquisa bibliográfica e documental acerca da aplicação dos dispositivos no NCPC na justiça do trabalho, em especial à gratuidade de justiça.

Referências

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: 15 nov. 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 779, de 21 de agosto de 1969**. Dispõe sobre a aplicação das normas processuais trabalhistas à União Federal, aos Estados, Municípios, Distrito Federal, e Autarquias e Fundações de Direito Público que não explorem atividade econômica. Brasília, 21 de agosto de 1969. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 nov. 2016.

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/113105.htm> Acesso em: 15 nov. 2016.

BRASIL. **Lei 8.078 de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm> Acesso em: 25 nov. 2016

BRASIL. **Lei Complementar 123. 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 nov. 2016

BRASIL. **Lei Complementar 150**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp150.htm#art89>. Acesso em: 25 nov. 2016

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 7.047/2010**. Disponível em <http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=439702>. Acesso em: 25 nov. 2016

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 1.636/2015**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) para dispensar microempresas, firmas individuais, empresas de pequeno porte e pessoas físicas do depósito recursal. Disponível em <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=449015>. Acesso em: 25 nov. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 6.015/2009**. Disponível em <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=449015>. Acesso em: 25 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário nº 02382200702102013, publicado no DJ edição do dia 3-2-2009, Desembargador Relator Eduardo de Azevedo Silva.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Depósito recursal** – Valores vigentes. Publicado em 17 de julho de 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/valores-vigentes>> Acesso em: 18 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 86 do TST. DESERÇÃO MASSA FALIDA, EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL** (incorporada pela Orientação Jurisprudencial nº 31 da SBDI-1). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-86> Acesso em: 18 nov. 2016.

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: 18 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 161 do TST. DEPÓSITO. CONDENAÇÃO A PAGAMENTO EM PECÚNIA** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-161>. Acesso em: 18 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 245 do TST. DEPÓSITO RECURSAL. PRAZO** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-245> Acesso em: 18 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista 530/20070200340.5 Data de Julgamento: 10/09/2008, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 26/09/2008.

CARVALHO, A. C. L. de. **Direito do Trabalho**. Aracajú: 2011.

DIDIER JÚNIOR, F.; OLIVEIRA, R. **Benefício da justiça gratuita**: Aspectos processuais de assistência judiciária. Salvador: JusPODIVM, 2004.

KLIPPEL, B. **Direito Sumular Esquematizado** — TST. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho/Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2012.

SANTOS, B. de S.; **Notas sobre a história jurídico-social de Pasárgada**. In: GERARDO, J. G. (org.) Introdução crítica ao direito. 4. Ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1993. 144p.: il – (Série Direito Achado na Rua; V.1)

SARAIVA, R.; MANFREDINI, A. **Curso de Direito processual do trabalho**. 11.ed. rev., São Paulo: Método, 2014.

SEBRAE. **Sebrae notícias**: Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>> Acesso em: 18 nov. 2016