

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC  
CURSO DE DIREITO**

**CARLA AMADOR SERAFIN**

**A LIMITAÇÃO AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO PROVOCADO PELA  
REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17): NOVOS CONTORNOS DADOS A  
JUSTIÇA GRATUITA, À LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E DO ACESSO À  
JUSTIÇA.**

**CRICIÚMA**

**2018**

**CARLA AMADOR SERAFIN**

**A LIMITAÇÃO AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO PROVOCADO PELA  
REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17): NOVOS CONTORNOS DADOS A  
JUSTIÇA GRATUITA, À LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E DO ACESSO À  
JUSTIÇA.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup> Ma. Gabriele Bernardes Ongaratto.

**CRICIÚMA**

**2018**

**CARLA AMADOR SERAFIN**

**A LIMITAÇÃO AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO PROVOCADO PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17): NOVOS CONTORNOS DADOS A JUSTIÇA GRATUITA, À LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E DO ACESSO À JUSTIÇA.**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de bacharel, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito Trabalhista.

Criciúma, novembro de 2018.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof.<sup>a</sup> Gabriele Bernardes Ongaratto - Mestre - (UNESC) - Orientador

Prof.<sup>a</sup> Patrícia Farias - Mestre - (UNESC)

Prof. Maicon Aléssio - Mestre - (UNESC)

Dedico este trabalho a minha família que sempre acreditou e me ajudou na busca pelos meus sonhos e ao meu filho que me fez dia após dia ser uma pessoa melhor. Pessoas que são minha fonte inesgotável de inspiração e amor, sem as quais seria impossível trilhar este caminho.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, criador de todas as coisas sobre a terra, que sem dúvidas foi quem fez nascer em meu coração o dom e a vontade da busca incessante pela justiça.

Agradeço também a minha família especialmente meu pai e minha mãe, minha irmã e meus avós, que com amor e ternura me deram educação e me proporcionaram, em meio a muitos esforços, cursar o ensino superior. Pai e Mãe essa conquista antes de ser minha é de vocês!

Ao meu filho João Vitor, que desde seu primeiro choro de vida me ensinou o real sentido de viver, a quem eu posso sem duvidas dedicar essa vitória, e a quem eu só tenho a agradecer o amor incondicional, a paciência e o apoio para que isso fosse possível.

Trago imensa gratidão ao escritório André Borges Advogado, onde juntamente com Dr. André e Daniel, encontrei além de um emprego, uma família. Pessoas com quem tive meu primeiro contato com a advocacia, que me ensinaram lições que vão muito além do aprendido na faculdade, sou grata pela convivência e pela amizade adquirida nesses 3 anos. Obrigada por tudo.

Gratidão também a meus colegas de faculdade, pessoas com quem tive convívio nesses longos anos de faculdade. Em especial as colegas e amigas Janaina e Camila, pessoas sensacionais, espirituosas e especiais, com quem aprendi que a faculdade não se restringe às horas de aulas e com quem criei um laço de amizade que levo para a vida.

Aos meus verdadeiros amigos, os presentes no dia a dia, aos que mesmo a distância torceram por essa vitória, e também aos que em algum momento da caminhada, me ajudaram a carregar o peso. Obrigada por todo apoio, consideração, conforto, carinho e principalmente por acreditar em mim quando eu mesma já não acreditava mais.

Obrigada a Instituição UNESC, a todos os seus colaboradores e principalmente aos professores com quem tive a honra de aprender e desenvolver conhecimento. Obrigada, do fundo do meu coração pela paciência e pelo amor ao lecionarem suas disciplinas.

Por fim agradeço imensamente a professora Gabriele, minha orientadora, pelo apoio, paciência e carinho despendido durante o desenvolvimento do trabalho.

Eis uma pessoa fantástica que me tratou com carinho maternal, entendendo meus problemas e limitações e me ajudando a superá-los.

**“Quem semeia a injustiça colherá a  
desgraça”. (Provérbios 22:8)**

## RESUMO

Este trabalho busca, pelo método dedutivo, abordar as alterações advindas da Lei 13.467/17 intitulada “reforma trabalhista”, no que se refere a concessão da justiça gratuita, trataremos inicialmente de uma breve abordagem histórica, buscando nas raízes do direito trabalhista o nascimento de um dos princípios basilares desta qual seja o princípio da proteção. Outrora buscaremos elucidar algum dos motivos sociais e econômicos que fundamentaram tamanha alteração na justiça jus laboral, e por fim trataremos das possíveis violações aos princípios de acesso à justiça e ao princípio protecionista, bem como das dificuldades de acesso à justiça pela classe operária após a aprovação da lei.

**Palavras-chave:** Acesso à justiça. Reforma Trabalhista. Proteção. Litígio responsável.

## **ABSTRACT**

The present work seeks the deductive method, to address the changes arising from Brazilian Law 13467/17 entitled "labor reform", regarding the granting of free legal services, we will first deal with a brief historical approach, seeking at the root of labor law the birth of one basic principles, which is the principle of protection. Afterwards, we will seek to elucidate some of the social and economic reasons that motivated such a change in the labor law, and finally we will deal with possible violations of the principles of access to justice by the working class after approval of law.

**Palavras-chave:** Access to justice. Labor reform. Protection. Responsible litigation.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§	Parágrafo
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Art.	Artigo
CAS	Comissão de Assuntos Sociais
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
FHC	Fernando Henrique Cardoso
PDI	Plano de Demissão Incentivada
PLC	Projeto de Lei da Câmara
STF	Superior Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>2 ASPECTOS HISTÓRICOS</b> .....	<b>11</b>
2.1 BREVE TRANSFORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E CRIAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	11
2.2 RELAÇÕES HISTÓRICAS DE TRABALHO E A ORIGEM DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO .....	12
2.3 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO.....	15
<b>2.3.1 Princípio de proteção</b> .....	<b>17</b>
<b>2.3.2 Princípio do acesso à justiça</b> .....	<b>19</b>
<b>2.3.3 Princípio econômico</b> .....	<b>20</b>
<b>2.3.3 Princípio do não retrocesso social</b> .....	<b>21</b>
<b>3 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA LEI 13.467/17</b> .....	<b>25</b>
3.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A REFORMA.....	25
3.2 BREVE RESUMO ACERCA DA TRAMITAÇÃO E ALTERAÇÕES À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	27
<b>3.2.1 Algumas alterações</b> .....	<b>29</b>
3.2.1.1 Supremacia do acordado sobre o legislado .....	29
3.2.1.2 Desobrigação de Contribuição Sindical.....	30
3.2.1.3 Termo de quitação anual.....	32
3.3 UM CONVITE AO LITÍGIO RESPONSÁVEL .....	34
<b>4 REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS AO TRABALHADOR</b> .....	<b>37</b>
4.2 NOVO MODELO DE COMPROVAÇÃO DE HIPOSSUFICIENCIA .....	38
4.1 ALTERAÇÕES À JUSTIÇA GRATUITA.....	39
4.3 SUCUMBÊNCIA NO PROCESSO .....	41
4.4 HONORÁRIO PERICIAIS.....	44
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	<b>47</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Criada com a promessa de regulamentar as “novas relações de trabalho”, entra em vigor em 13 de julho de 2017, a Lei 13.467/17 intitulada de reforma trabalhista, que alterou substancialmente a CLT em 91 artigos, além de inúmeros parágrafos, incisos e alíneas.

Totalizando 220 alterações na norma trabalhista, a Lei 13.467/17 modifica vários pontos importantes referentes à gratuidade da justiça, prevendo a necessidade de comprovação de hipossuficiência para a concessão desta sucumbência recíproca e parcial, pagamento de honorários periciais pela parte sucumbente no objeto da perícia (mesmo quando beneficiária da justiça gratuita), além de outras alterações que refletem diretamente nesse instituto.

Embora as alterações da CLT beneficiem significativamente uma parcela da sociedade, especialmente empregadores, e diminuam consideravelmente o número de demandas e, conseqüentemente gastos da Justiça do Trabalho, tais alterações trazem um enorme peso ao trabalhador, que deverá suportar além da violação de seu direito (objeto da demanda), o ônus dos gastos com o processo, diminuindo assim, seu direito de acesso à justiça.

Desta forma será desenvolvido o presente trabalho utilizando-se do método de pesquisa dedutivo, utilizando como fonte de dados pesquisa bibliográfica e documental em livros, sites da internet, artigos, leis, jurisprudências, entre outros.

O trabalho tem sua importância social refletida em sua estrutura, que trará em seu primeiro capítulo considerações históricas e evolutivas da norma trabalhista e princípios aplicados a matéria e considerações importantes ao desenvolvimento do caráter protecionista da norma jus laboral;

Já em seu segundo capítulo trataremos do processo de elaboração e tramitação da lei e problemas sociais e econômicos que deram força para aprovação da reforma, bem como considerações importantes acerca das alterações a gratuidade da justiça;

No terceiro e último capítulo, buscaremos tratar das dificuldades de acesso à justiça enfrentada por trabalhadores após as alterações, bem como reflexos gerais frente aos princípios de proteção e acesso à justiça.

## 2 ASPECTOS HISTÓRICOS

Em uma breve análise histórica, segundo Domingos Sávio Zainaghi (2013) tem-se como primeira forma de trabalho da humanidade a escravidão, onde os trabalhadores eram tidos como objetos, podendo ser vendidos, trocados e até mortos. Após a escravidão surge como forma de trabalho a servidão, onde o prestador de serviços, embora reconhecido como pessoa, restava preso a propriedade dos senhores feudais, não havendo qualquer direito ou limite a exploração da mão de obra. Uma terceira forma de trabalho, que está mais próxima ao que conhecemos hoje, surge com as corporações de ofício, compostas pelos mestres, detentores do conhecimento, os companheiros auxiliares dos mestres e os aprendizes, que eram jovens ingressantes nas corporações com intuito de aprender uma profissão.

### 2.1 BREVE TRANSFORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E CRIAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A criação do direito internacional do trabalho se deu em meados do século XIX, que com seus acontecimentos históricos e consequente evolução do feudalismo para a sociedade industrial, dá a luz aos primeiros resquícios do que hoje denominamos direito trabalhista.

Embora tenha ocorrido simultaneamente, a história do trabalho difere-se da história do direito do trabalho, uma vez que possuem objetos diferentes. Ao passo que a primeira tem por objeto a infraestrutura social e os modos e sistemas de produção e prestação de serviços, a outra tem por objeto a estrutura normativa, o conhecimento e aplicação das normas e os valores que originaram estas (NASCIMENTO, 2008).

No Brasil as primeiras expressões do direito trabalhista nascem no governo de Getúlio Vargas, com a criação do Ministério do trabalho, Indústria e Comércio, contudo apenas com a Constituição 1934, o Brasil passou a ter matéria trabalhista positivada em uma Constituição. Esta trouxe em seu texto a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, repouso semanal, proteção para o trabalho de mulheres e menores e férias anuais remuneradas (MARTINS, 2011).

Mesmo com o tema positivado nas constituições de 1934 e 1937, apenas em 1º de maio de 1943, frente a quantidade de normas esparsas regulamentando as relações de trabalho, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que através do Decreto nº 5.452 vem ao ordenamento sem trazer inovações legislativas, e com o intuito de congrega e organiza as normas trabalhistas já existentes (MARTINS, 2011).

Após lenta evolução dos direitos sociais e trabalhistas, em 05 de outubro de 1988 é aprovada a atual Constituição brasileira, que traz os direitos trabalhistas positivado nos artigos 7 a 11, incluindo-os no âmbito da ordem econômica e social, como direitos e garantias fundamentais do Estado Brasileiro.

Para José Afonso da Silva (1994):

O núcleo central do direito sociais é constituído pelo direito do trabalho, (conjunto dos direitos dos trabalhadores) e pelo direito de seguridade social. em torno deles, gravitam outros direitos sociais, como o direito à saúde, o direito de previdência social, o de assistências social, o de direito à educação, o direito ao meio ambiente sadio.

Segundo o autor Mauro Schiavi (2017) “historicamente no Brasil, antes da existência da justiça do trabalho, eram os juízes da justiça comum quem dirimiam os conflitos trabalhistas”, sendo esta tendência observada até hoje, sendo que o art. 122 da CF atribui a juízes de direito a competência para a resolução das lides trabalhistas em localidades onde não há varas trabalhistas.

Embora o direito processual do trabalho hoje esteja mais próximo ao direito processual civil, estando sujeito a aplicação de normas e princípios subsidiários deste, não há como deixar de reconhecer os princípios constitucionais aplicáveis ao direito processual do trabalho, nem os princípios peculiares deste, os quais lhe dão autonomia e o distinguem do direito processual comum (SCHIAVI, 2017).

## 2.2 RELAÇÕES HISTÓRICAS DE TRABALHO E A ORIGEM DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Para entender a característica protetora do Direito do Trabalho, é preciso estudar e compreender sua origem histórica, verificando sobre quais princípios surge e se desenvolve o direito trabalhista (GOLDSCHMIDT, 2008).

Segundo Sergio Pinto Martins, (2013), o direito do trabalho nasce nitidamente com a revolução industrial e o surgimento da máquina a vapor, onde o homem passa de artesão a operário, recebendo salário e subordinado ao proprietário da indústria, configurando assim a relação de trabalho.

Diante das inovações trazidas pela industrialização, as pessoas passaram a sair do campo em busca de oportunidades de empregos nas fábricas, que por conta do excesso de mão de obra disponível e o crescimento desorganizado das periferias, começaram a explorar mão de obra de forma desumana e desigual, principalmente de mulheres e crianças, obrigando-os a cumprirem extensas jornadas de trabalho por salários ínfimos (GOLDSCHMIDT, 2008).

Sobre esta realidade relata o Professor Dr. Rodrigo Goldschmidt (2008) em sua tese de Doutorado:

Diante disso, os donos das fábricas não tinham nenhum remorso em impor condições aviltantes aos trabalhadores, uma vez que estavam legitimados no campo político e jurídico para agir dessa maneira. De fato, de acordo com a filosofia liberal, o que era contratual era justo, razão pela qual não podia o trabalhador reclamar perante o Estado contra cláusulas que “livremente” e em condições de “igualdade” estabeleceu.

Além da exploração desmedida da mão de obra e dos salários extremamente baixos, os trabalhadores eram expostos a condições precárias e insalubres de trabalho, colocando em risco sua saúde e segurança, conforme ressalta Martins (2011):

Com o surgimento da máquina a vapor, houve a instalação das indústrias onde existisse carvão, como ocorreu na Inglaterra. Bem retrata o trabalho abusivo a que eram submetidos os trabalhadores nas minas Émile Zola, em *Germinal*. O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes do trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, asma e a pneumonia. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficavam sujeitos a multas. Que absorviam seu salário. Isto só terminou por meio dos decretos parlamentares de 1774 e 1779, quando foram suprimidos essas questões nas minas escocesas.

Diante desta nova realidade nasce a necessidade de intervenção do Estado, para a proteção do trabalhador e estabelecimento de padrões mínimos das condições de trabalho.

Nas palavras de Delgado (2010), o direito do trabalho surgiu com a função de retificar as distorções sociais provocadas pela evolução desenfreada do capitalismo, e devolver o equilíbrio, principalmente nas relações de trabalho.

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. A existência de tal ramo especializado do Direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalista. Porém, o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.

Pela ótica de Martins (2013), é nesse contexto que surge a chamada “fase de transição para a justiça social”, nitidamente protecionista, que se inicia com a Constituição do México em 1917, positivando os primeiros direitos trabalhistas, como por exemplo, jornadas de 8 horas, proibição do trabalho para menores de 12 anos, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, seguro social entre outros.

Segundo Amauri Nascimento e Sônia Nascimento (2014) “o Direito do Trabalho, é obra inacabada”, que tem por finalidade desde a sua criação, a proteção jurídica do trabalhador, para que com isso se possa diminuir a discrepância de ordem econômica, naturalmente presente nas relações de trabalho.

Nesta mesma ordem traz o livro “Contribuição crítica à reforma trabalhista” (GALVÃO et al., 2017).

As garantias sociais e trabalhistas são resultado das lutas da classe trabalhadora. Historicamente, a legislação protetora do trabalho foi, desde o século XIX, conquistada para enfrentar a barbárie que dominava as relações entre capital e trabalho. Essa permanece sua razão de ser. Os sindicatos, como instrumento de luta coletiva, sempre estiveram na linha de frente dessa disputa para fazer com que as relações de trabalho não se subordinassem à dinâmica do capital.

Para Leone Pereira (2013) a finalidade do Direito do Trabalho encontra respaldo no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, e consiste em estabelecer normas visando a proteção do empregado e a promoção de condições dignas de trabalho, assim como fomentar melhorias da condição social do trabalhador.

Frente a todo o estudado, resta claro que o Direito do Trabalho nasce e se desenvolve tendo como base principiológica o protecionismo, uma vez que foi criado pelo estado com intuito de proteger o trabalhador e corrigir a desigualdade histórica, entre trabalhadores e empregadores nas relações de trabalho.

### 2.3 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

Princípios constituem alicerces para a criação de normas, bem como para a interpretação e aplicação destas. São valores humanos inegociáveis, podendo ser de ordem geral ou específicos, como o caso dos princípios trabalhistas.

Segundo o autor Pedro Lenza (2015, grifo nosso), “a palavra **princípio**, vem do termo latino *principium*, e traz a ideia de começo, origem, base, ponto de partida”.

Nesta mesma linha traz Leone Pereira (2013) que “princípios são regras básicas que fundamentam todo o ordenamento jurídico, um determinado ramo do direito ou um instituto jurídico próprio” representando vetores e alicerces de todo o sistema jurídico vigente.

Este é o entendimento firmado por Nascimento (2013) que nos ensina que princípios prevalecem sobre as leis que os contrariam, uma vez que princípios exprimem valores que não podem ser contrariados, pois representam “regras de direito natural”.

Para alguns doutrinadores como Mauro Schiavi (2017) “o direito processual do trabalho é o conjunto de princípios, normas e instruções que regem a atividade da justiça do trabalho, com o objetivo de dar efetividade à legislação trabalhista e social, assegurando o acesso do trabalhador à justiça e dirimir, com justiça, o conflito trabalhista.”

A aplicação dos princípios trabalhistas encontra-se previstos no art 8º da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 2017a, grifo nosso)

Sendo o reconhecimento da primazia dos princípios trabalhistas muito mais fortes antes da reforma, segundo o texto contido no Parágrafo único deste mesmo artigo que cita que “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste” (BRASIL, 2017a, grifo nosso).

Além dos princípios Trabalhistas e as normas positivadas na CLT, o Direito Jus laboral busca através dos princípios gerais e específicos, alcançar o equilíbrio entres as partes. Francisco Meton Marques de Lima (1994), afirma que

[...] ao entrar em contato com um processo de natureza trabalhista, o intérprete deve, como primeira providência, chamar à superfície de sua imaginação os princípios até aqui estudados. Assim como quem chega à sala de estudo, que primeiro acende a luz.

Norberto Bobbio ressalta em sua obra “Teoria do ordenamento jurídico”, a importância dos princípios, inclusive como fator determinante para a integralidade do ordenamento jurídico:

A palavra *princípios* leva a engano, tanto que é velha questão entre os juristas se os princípios gerais são normas. Para mim, não há dúvidas: os princípios gerais são normas como todas as outras. E esta é também a tese sustentada por *Crisafulli*. Para sustentar que os princípios gerais são normas, os argumentos são dois, e ambos validos: antes de tudo, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para quais são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isso é, a função de regular o caso. E com que finalidade são extraídos em caso de lacuna? Para regular um comportamento não regulamentado: mas servem ao mesmo escopo a que servem as normas expressas. E por que não deveriam ser normas? (BOBBIO, 1997)

De acordo com Mauro Schiavi (2017), os princípios de determinado ramo do direito devem sempre estar de acordo com os princípios constitucionais, sendo aplicados no direito do Trabalho os princípios do devido processo legal, princípio da igualdade, do contraditório, e ampla defesa, acesso à justiça, entre outros.

Além dos princípios supracitados, o professor uruguaio Américo Plá Rodriguez (2015), traz em sua obra um rol de princípios aplicáveis diretamente ao Direito do Trabalho:

(1) princípio de proteção; (2) princípio da irrenunciabilidade dos direitos; (3) princípio da continuidade da relação de emprego; (4) princípio da primazia da realidade; (5) princípio da razoabilidade; (6) princípio da boa-fé; e (7) princípio de não discriminação.

Mesmo havendo princípios próprios relativos ao direito trabalhista, nada impede que sejam aplicados princípios de outras áreas para a resolução dos conflitos.

### **2.3.1 Princípio de proteção**

Como brevemente explanado previamente, o princípio da proteção figura como um dos princípios basilares do direito do trabalho, buscando corrigir discrepâncias históricas e proteger o trabalhador como parte mais frágil da relação de trabalho.

O direito do trabalho visa a proteção do trabalhador e a melhoria de sua condição social.

Para Couture, o primeiro princípio fundamental Processual Trabalhista é relativo aos fins que a justiça do trabalho se propõe, em “corrigir as desigualdades, criando desigualdades”. O direito processual do trabalho vem com o propósito de evitar que o litigante mais poderoso possa desviar ou macular os fins da justiça.

Neste mesmo entendimento nos ensina Rodriguez que:

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante esta proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes (RODRIGUEZ, 2015).

Ao analisar o princípio da proteção, devemos mencionar o direito fundamental conferido aos trabalhadores segundo nossa Constituição Federal (art. 7, I) que traz a garantia de emprego como direito fundamental conferida ao empregado, para protegê-lo na relação de trabalho contra demissões arbitrárias ou sem justa causa (LEITE, 2013).

Além da garantia de emprego conferida por nossa constituição, deve-se atentar sobre a proteção a estabilidade no emprego, que visa a manutenção e desenvolvimento da relação de trabalho, protegendo-a contra a vontade arbitrária e unilateral do empregador em extinguir o contrato de trabalho sem justo motivo (LEITE, 2013)

Para César Pereira Machado Júnior o princípio do protecionismo é o primeiro princípio específico do direito processual do trabalho, decorrendo do princípio da proteção material do trabalho. Por esse princípio se dá um tratamento diferenciado e mais favorável ao trabalhador na lide, facilitando seu acesso à justiça (MACHADO JÚNIOR, 2011)

Ensina Americo Prá Rodriguez, que o princípio da proteção possui ligação visceral com o direito do trabalho, sendo a própria razão de ser deste:

O fundamento do princípio protetor está ligado à própria razão de ser do direito do trabalho. Historicamente, o direito do trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômicas desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas. O legislador não pode mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O direito do trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades (RODRIGUEZ, 2000)

Ainda para Rodriguez (2000), bem como para a doutrina majoritária, o princípio protetor divide-se em três regras básicas, quais sejam:

- a) Norma mais benéfica: havendo conflitos entre duas normas ao regulamentar uma matéria deve-se aplicar a que favorece o empregado;
- b) Condição mais benéfica ou direito adquirido: por esta regra, uma nova norma trabalhista nunca deve servir para desfavorecer o empregado, devendo, sempre ser aplicada a norma anterior e mais benéfica ao trabalhador;
- c) *In dubio pro operário*: quando houver mais de uma interpretação para uma norma, esta deverá ser interpretada da forma mais favorável ao empregado.
- d)

Além das considerações lançadas e desenvolvidas no parágrafo supra, na justiça do trabalho podem ser empregados diversos princípios, valores e regras contidas na Constituição Federal e em normas de nosso ordenamento jurídico, concluindo que a proteção do empregado como parte frágil e proteção da relação de trabalho contra dispensas arbitrárias e sem justa causa é um direito humano e fundamental dos trabalhadores (LEITE, 2013).

### **2.3.2 Princípio do acesso à justiça**

Inspirado no art. 5º, XXXV, da CF, segundo qual: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, o princípio do acesso a justiça figura como um dos mais importantes instrumentos normativos em todos os ramos do direito, não sendo diferente para o direito do trabalho (BRASIL, 1988).

O direito processual do trabalho tem sua razão existencial em proporcionar o acesso dos trabalhadores a justiça, garantindo-lhes a proteção e melhoria na condição social (art. 7º, CF), além de garantir a composição justa do conflito trabalhista resguardando a dignidade da pessoa humana (SCHIAVI, 2017).

Para Carlos Alberto Alvaro de Oliveira (2003) o processo pode ser definido pela aplicação direta dos direitos e princípios constitucionais, ao passo que o acesso à justiça é em nosso ordenamento jurídico a aplicação direta do direito constitucional, direito humano e fundamental o que nos garante o *status* de Estado Democrático de Direito.

O autor Pedro Lenza defende que qualquer lesão ou ameaça de direito garante o livre acesso a justiça: “as expressões lesão e ameaça a direito garantem o livre acesso ao Judiciário para postular tanto a tutela jurisdicional preventiva como a repressiva” (LENZA, 2011).

Segundo Schiavi (2017) desde o surgimento dos primeiros órgãos de solução de conflitos trabalhistas, na Itália e na França, uma de suas maiores preocupações é proporcionar facilidade de defesa dos direitos dos trabalhadores e livre acesso à justiça, sem as burocracias da justiça comum.

Adalberto Cardoso traz em sua publicação considerações acerca do acesso a justiça do trabalho, ensinando-nos que esta tem como um dos

fundamentos a acessibilidade e celeridade, inclusive não havendo necessidade do trabalhador estar assistido de advogado:

O processo judicial trabalhista brasileiro foi originalmente desenhado para ser acessível ao operário industrial urbano, numa época de crescimento da economia e de pleno emprego. Guiada por princípios de celeridade, informalidade, conciliação e eficiência, a Justiça do Trabalho deveria receber e decidir a reclamação trabalhista em audiência única, obedecendo a procedimentos orais e informais (CARDOSO, 2005).

Não podemos deixar de mencionar que segundo Leite (2013) o acesso à justiça não se compreende apenas ao acesso a tutela jurisdicional, devendo por este princípio ser garantido o acesso à informação, orientação jurídica e qualquer outra forma de resolução de conflito.

Existindo a garantia constitucional de livre acesso a justiça, qualquer pessoa que ver violado seu direito, tem legitimidade para buscar assistência junto ao estado, sendo que caso a parte não obtenha recursos para promover sua defesa, é dever do estado prestá-la gratuitamente através da justiça gratuita e assistência judiciária gratuita.

### **2.3.3 Princípio econômico**

Também conhecido como princípio da economia processual, figura como um dos pontos fundamentais defendido pela Reforma Trabalhista. Este é um princípio de direito do processo civil que tem aplicação em todos os outros ramos de direito processual, possuindo uma ligação direta ao benefício da justiça gratuita que será tratada a seguir. Uma vez estando o trabalhador sobre a proteção da gratuidade da justiça, cabe, em tese, ao Estado patrocinar os custos processuais, motivo este que ensejou alterações legislativas pertinentes à gratuidade da justiça, honorários periciais entre outros, visando dividir ao máximo do ônus processual entre as partes.

Por esse princípio deve-se buscar a máxima efetividade da justiça com o mínimo de atividade jurisdicional, respeitando sempre as garantias e as regras procedimentais do processo, conforme nos ensina Bebbler (1997, grifo do autor), “há uma busca incessante dos processualistas a uma justiça ideal. Esta se revela

através do binômio *custo-benefício*, ou seja, a justiça tem que ser rápida, barata e justa”

Brilhantemente esclarece José Manoel Arruda Alvim Neto (1985) que o procedimento a ser criado deverá ser efetivo ao máximo, utilizando-se da menor atividade possível, e buscando sempre obter a maior celeridade da atividade jurisdicional.

Para Bebber (1997) a principal crítica lançada ao judiciário nos dias atuais consiste no vagaroso andamento da máquina judicial, bem como os altos custos para manutenção do processo, que faz com que as soluções de conflitos sejam cada vez mais onerosas e demoradas, tanto para as partes como para o poder público.

O princípio econômico deve ser estudado sob três ângulos, quais sejam:

- a) Economia de custo que surge com a adoção de preceitos que diminuam o valor das custas judiciais, permitindo o acesso à justiça a todos. Bem como a elaboração de soluções que possam resolver as demandas de forma mais céleres e com baixo custo, como é o exemplo dos juizados especiais no âmbito civil.
- b) Economia de tempo surge com a criação de condições possibilitem o desfecho célere da demanda e a criação de procedimentos capazes de encurtar caminhos, como é o caso da reunião de ações, julgamento antecipado da lide e todos os outros casos onde há economia nos atos processuais.
- c) Mínima atividade jurisdicional com a criação de formas alternativas para a resolução das lides diretamente entre as partes, como é o caso das câmaras de conciliações, que permite a desburocratização do judiciário e agilidade na resolução dos conflitos.

O princípio da economia processual é muito importante para garantir manutenção e a continuação da prestação jurisdicional, possibilitando que as demandas não restem onerosas nem para as partes e nem para a máquina pública.

### **2.3.3 Princípio do não retrocesso social**

O atual ordenamento jurídico incluindo as normas trabalhistas é resultado da luta incessante por melhorias e desenvolvimento social. Hoje, através da evolução na interpretação dos direitos fundamentais, temos a aplicação direta do presente princípio e a garantia de que direitos sociais conquistados não retrocederam.

É defendido por muitos autores que vários dispositivos alterados na CLT configuram verdadeiros retrocessos sociais, incluindo neste rol de dispositivos os que de alguma forma impedem ou dificultam o acesso à justiça, uma vez que o acesso a esta é princípio constitucional e social positivado em nossa Carta Magna.

O princípio supramencionado é de imensa importância no ordenamento jurídico trabalhista, pois atua garantindo condições básicas de trabalho amparado pelos princípios da proteção e dignidade humana. Ademais, atua visando melhoria das legislações e com o objetivo de aumentar a proteção dos trabalhadores (REIS, 2010).

Ao tratar do assunto, importante faz-se a lição de Ingo Wolfgang Sarlet ao relacionar segurança jurídica e a vedação ao retrocesso social:

Desde logo se verifica que a já mencionada garantia constitucional dos direitos adquiridos, dos atos jurídicos perfeitos e da coisa julgada, assim como as demais limitações constitucionais de atos retroativos ou mesmo as garantias contra restrições legislativas dos direitos fundamentais, constituem uma decisão clara do constituinte em prol de uma vedação ao retrocesso ao menos nestas hipóteses. Da mesma forma, a proteção contra a ação do poder constituinte reformador, notadamente no concernente aos limites matérias à reforma, igualmente não deixa de constituir uma relevante manifestação em favor da manutenção de determinados conteúdos da Constituição, notadamente de todos aqueles que integram o cerne material da ordem constitucional (SARLET, 2005).

Para o autor, embora o tema “retrocesso social” não esteja explicitado diretamente em nossa constituição, ele tem íntima ligação com a dignidade da pessoa humana e a segurança jurídica, que encontram-se expressamente positivados em nossa Carta Magna, a exemplo dos artigos artigo 5º, inciso II que trata do princípio da legalidade, artigo 5º, inciso XXXVI que trata do direito adquirido e a coisa julgada, artigo 5º, inciso XL irretroatividade da lei penal desfavorável entre outros.

Na ótica de José Joaquim Gomes Canotilho, o princípio do retrocesso social deve ser entendido da seguinte forma:

O princípio da vedação ao retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais, já realizado e efetivado através de medidas legislativas (“lei de segurança social”, “lei do subsídio de desemprego”, “lei do serviço de saúde”) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática numa “anulação”, “revogação” ou “aniquilação” pura e simples desse núcleo essencial (CANOTILHO, 1995).

O mesmo autor nos ensina, que direitos sociais e económicos uma vez alcançados não devem retroceder:

A ideia aqui expressa também tem sido designada como proibição de “contrarrevolução social” ou da “evolução reaccionária”. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e económicos (ex.: direitos dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente uma garantia institucional e um direito subjectivo. Desta forma, e independentemente do problema fáctico da irreversibilidade das conquistas sociais (existem crises, situações económicas difíceis, recessões económicas), o princípio em análise justifica, pelo menos, a subtracção à livre e oportunística disposição do legislador, da diminuição de direitos adquiridos (CANOTILHO, 1995).

Na lição de Lênio Luiz Streck (2003) “Constituição não tem somente a tarefa de apontar para o futuro. Tem igualmente a relevante função de proteger os direitos já conquistados”, logo, utilizando-se dos princípios constitucionais, em especial o de não retrocesso social, é possível combater as alterações feitas com intuito de retirar ou diminuir direitos já conquistados.

Em decisão ao Agravo em Recurso Extraordinário nº 639.337, o Ministro Celso de Mello reconhece e defende que pelo princípio da proibição do retrocesso social, conquistas sociais alcançadas deverão não apenas ser efetivadas pelo estado, como também protegidas:

O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de carácter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. – A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados. Tal decisão é de grande relevância, pois reconhece

a vigência e a aplicabilidade do princípio do não retrocesso frente a medidas que visem à redução de direitos sociais (STF, 2011).

O professor Ingo Wolfgang Sarlet faz reflexões acerca da íntima ligação entre a segurança jurídica e o não retrocesso social.

A segurança jurídica, na sua dimensão objetiva, exige um patamar mínimo de continuidade do (e, no nosso sentir, também no) Direito, ao passo que, na perspectiva subjetiva, significa a proteção da confiança do cidadão nesta continuidade da ordem jurídica no sentido de uma segurança individual das suas próprias posições jurídicas. [...] Importa lembrar aqui o fato de que a proteção da confiança constitui um dos elementos materiais do princípio da boa-fé, tendo por corolário - notadamente no âmbito das relações negociais - o dever da parte de não fraudar as legítimas expectativas criadas pelos próprios atos, o que evidencia a conexão direta da boa-fé com a proteção da confiança no sentido de certa auto-vinculação dos atos e, portanto, de uma inequívoca relação com a noção de proibição do retrocesso (SARLET, 2005)

Por este princípio, está resguardada a manutenção dos direitos fundamentais e sociais alcançados, sendo que ele impede que, uma vez alcançadas melhorias nas condições de vida e sociais, estas sejam defendidas contra atos ou normativas que visem à retirada ou diminuição dos direitos alcançados.

Para Trindade e Lopes (2017) há um explícito retrocesso social na redação do artigo 611-A, ao garantir que uma convenção coletiva e acordo coletivo prevaleça sobre a lei. Neste sentido trata Jean Vinicius do Nascimento Lins e Valdir Garcia dos Santos Júnior em seu trabalho de conclusão de curso.

a reforma assim desviaria o objetivo principal desses instrumentos que é ampliação de direitos sociais aos empregados. Nesse seguimento, ainda destacam que há uma violação ao princípio constitucional do não retrocesso afirmando que essa violação ocorrerá quando ambos instrumentos restringir, diminuir ou suprimir direitos dos trabalhadores expondo estes aos níveis de proteção inferiores as normas do trabalho (LINS; SANTOS JÚNIOR, 2018).

Embora inúmeros sejam os princípios aplicáveis ao Direito do trabalho, contemplaremos no presente estudo apenas os que possuem maior ligação ao assunto objeto deste ensaio.

### 3 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA LEI 13.467/17

Não é novidade o interesse por parte de governantes em realizar uma reformulação nas normas trabalhistas. Nascida no governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), somente nos tempos atuais frente às condições econômicas do país, crescente nível de desemprego e os altos custos aos cofres públicos para manter as Varas do Trabalho, esta manifestação tomou força, e aliada ao desejo de empresários, estudiosos e do próprio poder público foram renovados alguns artigos e aspectos de nossa CLT.

A reforma tramitou e fora aprovada em tempo recorde, em meio a uma crise política e econômica enfrentada no país, modificando significativamente o direito material e processual trabalhista, alterando mais 91 artigos e totalizando mais de 220 alterações entre artigos, incisos e alíneas, com a promessa de fazer com que o ordenamento jurídico trabalhista refletisse as atuais condições de trabalho, facilitasse a autocomposição entre as partes, e desafogando as varas trabalhistas (MIZIARA, 2017).

#### 3.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A REFORMA

A necessidade de alteração e atualização das normas trabalhistas já vem sendo discutida em outros governos, sendo construída sob os argumentos de que as formas de trabalho foram se modificando ao longo do tempo, sem haver qualquer previsão ou regulamentação pela antiga legislação. Outro argumento forte é o dos altos custos para manutenção do funcionamento da justiça do trabalho, que vai contra o princípio da economia e o alto nível de desemprego provocado pelo constante encerramento de atividades empresariais.

Segundo breve trabalho publicado pelo ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Ives Gandra da Silva Martins Filho (2017), as atuais condições do país que ensejaram a necessidade de uma reforma trabalhista são: o endividamento público (R\$ 3 trilhões), crescente desemprego, crescente números de empresas fechando e diminuição do número de novas empresas, anacronismo da CLT frente às novas formas de trabalho, sobrecarga de processos na Justiça do Trabalho e o que ele chama de “inversão do sentido constitucional da flexibilização”, onde esta é por muitas vezes admitida judicialmente através de aplicação de princípios e

reprimida pela via negocial com anulação de cláusulas e convenções coletivas, o que poderia desafogar o judiciário (MARTINS FILHO, 2017).

Embora possuindo aspectos negativos que alavancaram a elaboração da proposta de Reforma a CLT, esta representa a busca por melhorias como Desenvolvimento Econômico e Social, Harmonia nas Relações Trabalhistas, Capacidade Produtiva e Competitiva das Empresas, Proteção Real do Trabalhador, Empregabilidade e Segurança Jurídica através da estimulação das negociações coletivas, criação de meios alternativos de composição dos conflitos individuais e reduzindo o intervencionismo judicial (MARTINS FILHO, 2017).

Segundo parecer emitido pela CAS, ao (PLC) nº 38, de 2017, tendo como Ministro Relator Ricardo Ferraço, o projeto de lei vem com intuito de incluir no mercado de trabalho mais 55 milhões de brasileiros, que se encontram em situação de informalidade e desemprego:

Vinte milhões de brasileiros não têm acesso ao direito trabalhista mais básico: o direito ao emprego. Outros 35 milhões estão na informalidade, não podendo gozar dos direitos trabalhistas dos arts. 7º e 8º da Constituição. Para essas pessoas, desempregadas ou informais, não SF/17582.48762-37 5 existem direitos constitucionais como o 13º, as férias, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (BRASIL, 2017b).

Além do supra, o parecer indica que as alterações trabalhistas vêm ao encontro a jurisprudências do Supremo Tribunal Federal, prevalecendo o negociado sobre o legislado, reconhecendo o “desejo do constituinte de prestigiar a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição das partes na resolução dos conflitos trabalhistas”, além da proposta:

- i) manter todos os direitos das pessoas que trabalham na área urbana e rural, inclusive evidentemente os direitos constitucionais;
- ii) Inclui dezenas de milhões de pessoas hoje ausentes do mercado de trabalho formal, concedendo-lhes direitos que hoje não possuem;
- iii) Traz novas conquistas sociais, com a regulamentação de novos temas do mundo do trabalho que hoje não são reconhecidos propriamente pela legislação.

Nas palavras do Relator do parecer da Câmara dos Deputados sobre a reforma trabalhista, Dep. Rogerio Marinho houveram muitas evoluções desde 1943, e estas também ocorreram nas formas de trabalho:

O Brasil de 1943 não é o Brasil de 2017. Há 74 anos éramos um país rural, com mais de 60% da população no campo. Iniciando um processo de industrialização, vivíamos na ditadura do Estado Novo, apesar disso, o governo outorgou uma legislação trabalhista que preparava o país para o futuro. Uma legislação que regulamentava as necessidades do seu tempo, de forma a garantir os patamares mínimos de dignidade e respeito ao trabalhador. Hoje, estamos no século XXI, na época das tecnologias da informação, na época em que nossos telefones celulares carregam mais capacidade de processamento do que toda a NASA quando enviou o homem à lua. As dinâmicas sociais foram alteradas, as formas de se relacionar, de produzir, de trabalhar mudaram diametralmente (BRASIL, 2016).

Neste mesmo relatório o Dep. Relator defende que o Estado Brasileiro deve respeitar as escolhas individuais dos obreiros, ao invés de impor uma legislação rígida onde o Estado é quem dita o que é melhor como ocorria na antiga CLT:

“Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos” (BRASIL, 2016).

Tanto na proposta quanto nos pareceres dos idealizadores da reforma, existem fortes argumentos que demonstram a necessidade de uma alteração na norma trabalhista, seja para regulamentar relações já existentes e não alcançadas pela legislação, seja para ampliar o direito de livre negociação entre as partes contratantes ou até mesmo para fomentar a autocomposição e desafogando as Varas do Trabalho.

### 3.2 BREVE RESUMO ACERCA DA TRAMITAÇÃO E ALTERAÇÕES À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Pressionado pela crise econômica, crescente onda de desemprego e com a necessidade de modernizar a legislação Trabalhista o Presidente (interino) Michel Temer, editou em 22 de dezembro de 2016 o Projeto de Lei 6.787, instituído como “minirreforma trabalhista”, que em sua redação original alteraria nossa CLT, em apenas 6 (seis) artigos na parte material e um artigo na parte processual, qual passaria a seguir o modelo adotado pelo CPC quanto a contagem de prazos (LEITE, 2017).

O autor supracitado relata que ao tramitar pela Câmara dos deputados o Deputado Relator modificou consideravelmente a proposta inicial, que passou a ser o Projeto de Lei da Câmara n. 38/2017, contemplando mais de 220 alterações no tocante ao direito material e processual trabalhista. A PL 38/2017 tramitou em tempo recorde e fora sancionada na íntegra pelo Presidente, passando a ser a conhecida como a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada “Reforma Trabalhista”.

Conforme apresentado pelo autor Raphael Miziara (2017) a justificativa dos pareceres durante o trâmite da Lei, trazem explicitamente que a reforma vem com o objetivo de reduzir o número de demandas impetradas na Justiça do Trabalho, e para alcançar este fim, reforma vários institutos processuais, dentre os quais podemos destacar o referente ao benefício da justiça gratuita.

A Lei 13.467/17 iniciou sua vigência 120 dias após sua publicação no diário oficial, que se deu em 14 de julho de 2017, e alterou além da CLT as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, com o propósito já supramencionado de adequar a legislação a realidade trabalhista.

Contudo, dias após sua entrada em vigor ocorrida em 11 de novembro de 2017, foi publicada Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017, com vigência na data de sua publicação, tratando de ajustes e modificações na Lei 13.467/17 no que envolvia, entre outros assuntos, a proibição da prestação de serviços de gestantes em ambientes insalubres, vedação da contratação de prestador de serviços autônomo com cláusula de exclusividade, estabelecimento de jornada 12x36 apenas em acordo ou convenção coletivas, entre outras (GARCIA, 2017).

Como se sabe, a Medida Provisória é de caráter emergencial, produzindo efeitos imediatamente na sua publicação e tendo seu prazo máximo de vigência em 60 (sessenta) dias, prorrogáveis uma vez por igual período, dependendo de aprovação do Congresso Nacional para transformação definitiva em lei.

Pelo texto constitucional, verifica-se a exigência de dois requisitos fundamentais para edição de Medidas Provisórias, que devem ser de imediato submetidos à apreciação do Congresso Nacional, são eles: relevância e urgência. Portanto, as Medidas Provisórias só poderão ser editadas em caráter excepcional quando houver relevância e urgência (BALERA, 2009)

Por não ter sido votada pelo Congresso Nacional no prazo estabelecido, a Medida Provisória 808/2017 deixou de produzir seus efeitos em 23 de abril de 2018, o que representa uma nítida insegurança jurídica uma vez que coloca-se em vigor uma lei, seguida de Medida provisória alterando-a, e novamente retornando a vigência do texto original.

### **3.2.1 Algumas alterações**

Dentre as mais de 220 alterações na CLT podemos destacar algumas com impacto direto nas relações de trabalho e aos princípios de proteção, acesso à justiça e vedação do retrocesso social, além das que serão objetos específicos do presente trabalho.

#### **3.2.1.1 Supremacia do acordado sobre o legislado**

O artigo 611-A da Lei n.º 13.467/2017 positiva que as disposições em negociação coletiva gozarão de supremacia em face da lei.

Segundo a autora Samira Calixto Peijo (2018), em que pese já existisse em nosso ordenamento a posição de prevalência do acordado sobre o legislado, nos casos em que o acordado estabelece direitos superiores ao mínimo estabelecido em lei (situação vantajosa ao trabalhador), a inserção do artigo 611-A veio em sentido oposto, permitindo a redução de direitos e benefícios assegurados pela legislação, de maneira que a “convenção e os acordos coletivos de trabalho perdem seu papel de fonte suplementar do direito do trabalho para assumir papel de regulador de interesses e objetivos econômicos”.

Outro aspecto importante destacado pela autora se refere, no tocante de que atualmente, parte da jurisprudência trabalhista entende que “não pode ser estabelecida uma negociação coletiva com atos de mera renúncia, devendo haver uma típica transação, com concessões recíprocas” (PEIJO, 2018), porém segundo as novas regras estabelecidas pela CLT, artigo 611-A, parágrafo 2.º, não será necessário uma contrapartida às renúncias estabelecidas nos instrumentos coletivos, “por não se caracterizar um vício do negócio jurídico”, possibilitando a celebração de acordos ou convenções coletivas com atos de mera renúncia por uma das partes (BRASIL, 2017a).

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, muito se tem falado em valorização das negociações coletivas e individuais entre trabalhador e empregador, contudo a produção dos efeitos gerados por estas normas, onde o acordado prevalecerá a própria Lei, configura violação a preceito constitucional, principalmente no que se refere ao retrocesso social e protecionismos, uma vez que deixa de proteger o empregado como parte frágil da relação e permite q sejam objetos do acordo renúncia de direitos, havendo um legítimo retrocesso social.

### 3.2.1.2 Desobrigação de Contribuição Sindical

Antes de adentrarmos ao assunto é imprescindível que se faça uma breve análise do nascimento e das funções sociais sindicais, que segundo Losasso (1999) nasceram em meio a Revolução Francesa, juntamente as normas regulamentadoras do trabalho. Embora elaborada as normas, os interesses das classes mais fortes ainda se sobressaiam as dos trabalhadores, que as aceitavam na luta pela sobrevivência. Acabando por gerar uma restrição as liberdades contratuais, acumuladas nas mãos dos detentores dos meios de produção.

Nas palavras da autora, “foi necessário estabelecer um sistema de contrapesos que restabelecesse o pretendido equilíbrio contratual” (LOSSATO, 1999), nascendo neste contexto a União dos trabalhadores, em grupos, congregados por interesses para a defesa de seus direitos e reivindicações de melhores condições de trabalho, formando assim os sindicatos.

Desta mesma forma leciona Flávia Moreira Guimarães Pessoa (2006) sobre o nascimento e as funções sociais dos sindicatos:

Os sindicatos, historicamente, nasceram como órgão de luta de classes. Contudo, atualmente possuem diversas funções, dentre as quais pode-se destacar a negocial, a assistencial e a postular sindicato não só o órgão responsável pela agremiação em busca de melhores condições como também fica a seu cargo a celebração de convenções de acordos coletivos de dissídios coletivos, substituição processual da categoria, assistência jurídica, homologação de rescisões contratuais, além de outras atividades. Para custeio de suas inúmeras funções, dispõe o sindicato das fontes de receita elencadas no art. 548 da CLT, mais precisamente a renda produzida pelos bens e valores de sua propriedade, as doa legados, multas, rendas eventuais e, principalmente, as contribuições, que, por seu turno, dividem basicamente em quatro tipos: sindical, confederativa, assistencial e associativa (PESSOA, 2010, grifo nosso).

Após breve introdução e conforme supramencionado, podemos destacar que os sindicatos nascem com objetivo de defender a classe trabalhadora, tendo como principal fonte de recurso as contribuições quais antes da reforma figuravam como compulsórias.

A nova redação trazida pelo artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho, passa a tratar as contribuições aos sindicatos de forma facultativa, inclusive exigindo autorização expressa para que hajam os descontos, o que acarreta diretamente um enfraquecimento das classes sindicais:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria (BRASIL, 2017a).

Vindo de encontro a esta nova realidade quanto as arrecadações pelos sindicatos temos o disposto no Artigo 592,I, a da CLT que prevê a destinação das arrecadações das contribuições sindicais para entre outros objetivos o de “assistência técnica e jurídica” (BRASIL, 2017a).

Atualmente, mesmo após a desobrigação dos descontos de contribuições sindicais, permanecem os sindicatos incumbido de prestar assistência judiciária integral e gratuita a toda a categoria, conforme prevê o artigo 14º da Lei 5.584/70 que dispõe: Art 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.” (BRASIL, 1950).

Concluimos que embora a dispensa do pagamento das contribuições sindicais, tragam benefícios uma vez que irão de selecionar os sindicatos que realmente militam em favor dos trabalhadores, como defendido pela Advogada trabalhista Maria Beatriz Tilkian, em entrevista ao jornal Estadão:

Um dos principais impactos deve ser a diminuição do número de sindicatos existentes hoje no Brasil, especialmente de sindicato de trabalhadores. Atualmente, são quase 17 mil no Brasil, enquanto que em outros países como Estados Unidos ou Argentina, não passam de 200. Permaneceram ativos aqueles sindicatos que, de fato, exercem a representação dos trabalhadores. Outro impacto importante, considerando que os sindicatos mais representativos devem prevalecer será possível um ganho na qualidade das negociações coletivas (MACEDO, 2018).

Por outro lado, essa mesma dispensa terá impactos ao acesso à justiça, uma vez que mesmo fragilizados, escassos e sem condições de manter-se, ainda será de responsabilidade dos sindicatos a assistência jurídica integral e gratuita prevista em lei.

### 3.2.1.3 Termo de quitação anual

Outra inovação legislativa trazida pela Lei 13.467/17 é o que se refere ao termo de quitação anual, previsto no Art 507-B da CLT pelo qual as partes, empregado e empregador dão total quitação das obrigações trabalhistas constantes no termo, devendo este ser homologado pelo sindicato da categoria, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas:

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.  
Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas (BRASIL, 2017a).

Sobre a quitação geral dos contratos de trabalho, o STF julgou no ano de 2015 o RE 590.415, onde um empregador havia firmado em acordo coletivo com o sindicato dos empregados, estipulada cláusula de quitação geral no caso de aderência ao plano de demissão incentivada (PDI), de forma que uma vez assinado o PDI os empregados não poderiam pleitear qualquer diferença judicialmente. O caso ao ser julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), teve como decisão que a cláusula de quitação geral era nula, pois impedia o acesso à justiça aos trabalhadores (STF, 2015).

Embora a sentença tenha sido reformada junto ao STF que reconheceu validade de cláusula de renúncia especificamente no plano de dispensa incentivada, os ministros votantes foram claros em declarar que especificamente nesses casos o contrato de quitação traria maior benefício ao trabalhador. Vejamos os votos:

Na votação, o ministro Luiz Fux apontou que “a transação extrajudicial, depois de homologada judicialmente, tem força de coisa julgada, que consta como título executivo judicial”. Segundo ele, sendo voluntária, depois de aderir, a parte firma acordo com força de coisa julgada, o que não poderia ser discutido, salvo se buscasse previamente a anulação do PDI.

Para o ministro Ricardo Lewandowski, **não se trata, no caso, de um contrato individual de trabalho, no qual o trabalhador precisa ser protegido, uma vez que a empresa possui força para compeli-lo a agir até contra sua própria vontade**. Nessa situação em que se confrontam sindicato e empresa, existe paridade de armas. Sindicato e empresa estão em igualdade de condições (STF, 2015, grifo nosso).

Para Severo, a quitação genérica e total dos contratos de trabalho jamais deveriam ser admitidas no Direito do Trabalho, uma vez que retira direitos de forma mais agressiva que a própria renúncia:

A quitação, do modo como geralmente perpetrada, pressupõe renúncia a crédito incerto e futuro, em subversão aos princípios de direito. Ainda assim, rejeitamos a renúncia propriamente dita e aceitamos passivamente essa espécie de quitação. Há quem diga que, na realidade, estamos a “chancelar uma espécie, não jurídica, de antecipação dos efeitos da prescrição travestida de coisa julgada, sem objeto determinado, que extirpa, de vez, qualquer possibilidade de o trabalhador exercer, por completo, o direito constitucional ao acesso à justiça”. Ora, se o juiz não precisasse saber exatamente quais obrigações estão sendo transacionadas, as partes não precisariam recorrer ao Poder Judiciário Trabalhista para chancelar o acordo. Em outras palavras, quando aceitamos “quitar o contrato”, sem saber ao certo o que estamos garantindo ao demandado, negamos nossa função jurisdicional. Negamos ao trabalhador o acesso à justiça. Fingimos convalidar uma vontade não-existente. Ou será que realmente acreditamos na idéia de que o trabalhador sabe exatamente do quê está abrindo mão quando aceita quitar o contrato? (SEVERO, 2011).

O que se observa a partir dessa alteração da legislação, é que o legislador entende que o empregado possui autonomia suficiente e capacidade intelectual para negociar junto ao empregador, um termo de quitação de obrigações trabalhistas, sem observar que durante a vigência do contrato de trabalho o empregado é dependente econômico do seu empregador, o que lhe retira a autonomia da vontade.

Isso ocorre visando garantir os direitos do obreiro, o legislador pressupõe que apenas a homologação por parte do Sindicato (que como supramencionado, resta fragilizado), garantirá que o contrato de quitação exprima a realidade dos fatos.

Sobre a responsabilidade dos sindicatos leciona Lima:

A responsabilidade do sindicato é muito grande, porque, uma vez firmado o termo de quitação perante o sindicato, ele terá efeito liberatório, não podendo mais ser reivindicado qualquer direito alusivo ao período quitado. Como ninguém pode impor ônus a outrem, o sindicato pode cobrar por esse serviço (LIMA, 2017).

A legislação vigora com extrema insegurança, pois pairam dúvidas quanto a independência econômica e capacidade intelectual de obreiros ao firmar Termos de Quitação Anual, e dúvidas também quanto a força e capacidade intelectual dos sindicatos para verificar se o termo efetivamente exprime a realidade, ou é apenas manobra do empregador para quitar ilegalidades e irregularidades cometidas ao longo da contratualidade (FELTEN, 2017).

Sem dúvida se o Termo de Quitação Anual for mantido nos contratos de trabalho resultará na diminuição significativa das ações trabalhistas, pois é difícil vislumbrar que a quitação não será condição *sinequa non* para o trabalhador permanecer na relação de emprego. Dada a quitação anual, talvez não sobre direitos pendentes de ação judicial, que serão quitados no Termo (FELTEN, 2017)

Frente a todo o estudado, resta claro a violação direta ao acesso à justiça pelos termos de quitação anual previstos na Reforma Trabalhista, uma vez que colocam o trabalhador em situação de “escolha velada”, entre dar quitação das verbas ou manter seu contrato de trabalho.

### 3.3 UM CONVITE AO LITÍGIO RESPONSÁVEL

Embora sejam inúmeros os aspectos negativos relacionados à reforma trabalhista, os quais nos permitem apelidá-la de “O pacote da maldade” como bem reconheceu Advogado Dr. Rodrigo Custódio de Medeiros<sup>1</sup> em um debate acerca das alterações legislativas, não se pode refutar que algumas dessas alterações convidam os demandantes a um “litígio responsável”, uma vez que trazem a estes total responsabilidade pelos pedidos e ônus das demandas (CUSTÓDIO, 2018).

São alarmantes os gastos para a manutenção da justiça do trabalho, em 2016 as despesas ultrapassaram os 80 bilhões de reais, o que nos traz a realidade que demandar custa caro, e pelas novas regras trabalhistas esse “caro” deve recair sobre quem lhe deu causa (MENDONÇA, 2017)

Segundo a autora Ana Luiza Fischer Teixeira de Mendonça, a antiga forma de aplicação do benefício da justiça gratuita, onde “no processo do trabalho, a regra é que a parte autora que sucumbe não pague as despesas de sua litigância”,

---

<sup>1</sup> Entrevista concedida por MEDEIROS, Rodrigo Custódio de. **Disciplina de Alterações Recentes das Leis do Trabalho**. Criciúma. jun. 2018.

trazia para o processo trabalhista uma certa irresponsabilidade na hora de demandar, de forma que uma das partes poderia buscar em juízo pedidos além dos direitos realmente violados. Fazendo aumentar gradativamente o número de demandas, conforme apresenta:

Em 2016 foram ajuizadas cerca de três milhões de novas ações trabalhistas no Brasil, um aumento de 4,5% em relação ao ano anterior, dando continuidade a uma série de expansão numérica contínua que já dura quase duas décadas.<sup>8</sup> Parecia natural que a sociedade viesse a se questionar se parte de tal expressivo número, antes de representar reais conflitos em busca do necessário provimento jurisdicional (MENDONÇA, 2017)

A autora defende que as alterações relativas à justiça gratuita não ferem o princípio do acesso à justiça, pois mantém 80% dos brasileiros sobre o acesso direto ao benefício, e permite que os 20% restantes comprovem a sua condição de miserabilidade para alcançá-lo.

Outro problema da falta de responsabilidade na formulação dos pedidos é a falta de condenação por “má-fé” na justiça do trabalho, é o excesso de ações trabalhistas trazendo insegurança aos empregadores, fazendo com que estes deixem de gerar novos postos de emprego, como trata a autora Maria Cláudia Felten:

A proliferação das ações trabalhistas, algumas ajuizadas de forma leviana, faz com que as empresas invistam e atuem com insegurança. Não se critica o ajuizamento de ação, ao contrário, mas à ausência da aplicação da litigância de má-fé que criou esse universo inseguro para toda e qualquer empresa. Mesmo a empresa cumpridora de suas obrigações trabalhistas pode ter ação intentada contra ela e não há penalidade para esse tipo de ajuizamento, pelo menos até a reforma trabalhista. Muitos poucos juízes do trabalho aplicam a litigância de má-fé. Diante desse contexto é difícil cobrar as empresas de cumprimento de função social e de geração de empregos. Muitas vezes abrir novos postos de trabalho significa correr mais riscos de demandas judiciais (FELTEN, 2017).

Embora algumas das alterações a legislação trabalhista reflitam de forma negativa, não se pode negar que o novo texto de lei, em alguns aspectos, regulamenta a realidade das relações de trabalho e trouxeram benesses aos trabalhadores, como é o caso dos artigos 75-B, que regulamenta o tele trabalho, proporcionando ao trabalhador um maior conforto na prestação dos serviços; do artigo 134 § 1º e § 3º, que permite que em comum acordo com o empregador as férias possam ser gozadas em até 3 períodos, e impedindo que esta seja concedida no período antecedente de dois dias de feriados ou repouso semanal, garantindo

que o trabalhador possa gozar de suas férias da forma que melhor lhe convém; além destes temos o também a revogação do artigo Art. 130-A da antiga legislação, que previa o período de férias proporcional aos trabalhadores contratados em regime de tempo parcial, garantindo atualmente o direito a 30 dias de férias a todos.

#### 4 REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS AO TRABALHADOR

Não podemos negar que embora tenha-se tomado os devidos cuidados (como mencionam os favoráveis e os envolvidos no projeto que originou a reforma), para que as alterações trabalhistas respeitassem todos os direitos e princípios constitucionais pertinentes, as alterações trabalhistas acabam por trazer inúmeros impactos aos trabalhadores e militantes dos direitos do trabalho. Neste Capítulo, abordaremos alguns dos impactos pertinentes ao acesso à justiça.

Frente a qualquer descumprimento da Legislação trabalhista, nasce para o trabalhador o direito de buscar a reparação pelas vias judiciais, e cabe ao Estado garantir os mecanismos para a solução desses conflitos, assegurando a proteção e o acesso à justiça pelo trabalhador, pois só assim garante-se que o processo do trabalho seja o meio pelo qual “o direito do trabalho siga e atinja a realidade” (MONTEIRO, 2017)

Em sessão de debate sobre a Reforma Trabalhista no Senado o Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado faz a seguinte afirmação:

“Com todo respeito, a reforma retira muitos direitos, mas com uma inteligência, com uma sagacidade sem par. Ela não faz a retirada automática e permite que os direitos sejam retirados na prática. Os direitos poderão ser retirados no dia-a-dia da relação de emprego” (UOL, 2017).

Nesta mesma sessão o ministro critica a forma de custear o processo, alegando que este será custeado basicamente por empregador e empregado, mencionando inclusive que o empregado possa sair com um passivo trabalhista “as avessas”. Disse isso ao comentar as novas regras quanto a sucumbência dos pedidos não logrados êxitos pelo trabalhador.

A reforma aos olhos Carlos Henrique Bezerra Leite (2017) desconstitucionaliza o direito do trabalho por ferir princípios fundamentais, como ele mesmo aponta:

É factível afirmar, portanto, que a parte processual da chamada Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017 altera diversos dispositivos da CLT sem se preocupar com a efetividade do direito fundamental de acesso à Justiça do Trabalho e os princípios fundamentais da cidadania, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do valor social da livre iniciativa, o que nos autoriza concluir, nesses breves comentários, que a nova lei aponta no sentido da desconstitucionalização do direito processual do trabalho.

O que se observa na nova legislação é um retrocesso, uma vez que a alteração em institutos essenciais ligados ao acesso a justiça, privando o trabalhador de utilizar-se de meios antes garantidos, para alcançar a reparação dos direitos violados.

#### 4.2 NOVO MODELO DE COMPROVAÇÃO DE HIPOSSUFICIENCIA

As alterações advindas da Lei 13.467/2017, intitulada “Reforma Trabalhista” trouxeram uma significativa mudança no artigo 790 da CLT, que trata da comprovação de hipossuficiência e concessão da justiça gratuita. Estas alterações merecem considerações pois alteram diretamente a forma de análise e reconhecimento da hipossuficiência, que pela antiga redação do referido artigo era presumida.

A redação trazida pela CLT de 1943, o artigo 790, § 3º regulamentava:

Art. 790. [...]

§ 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 ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) (BRASIL, 2017a, grifo nosso).

A antiga redação encontrava-se totalmente em conformidade com o princípio do acesso à justiça, garantido a todos os hipossuficientes acesso direto e sem custos a justiça do trabalho.

Já a atual redação dada ao referido artigo suprime a parte do texto que garantia a concessão de justiça gratuita aos que “declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família”, além de ter inserido o § 4º que prevê a comprovação da miserabilidade, o que inverte a lógica processual de que a insuficiência econômica se presume.

Art. 790. [...]

§ 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.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo (BRASIL, 2017a).

Para Jasiel Ivo “a gravidade surge quando se observa que, antes, a lei falava em “declarar a condição de hipossuficiência” e, agora, a lei exige a “comprovação””, o que para o autor não se justifica nem mesmo se comparado ao processo civil, por quanto este prevê em seu art. 99 § 3º CPC que “§ 3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.”, figurando o § 4º do artigo 790 da CLT como uma afronta ao princípio de proteção (IVO, 2017.p 141)

Curioso constatar que o processo civil contém norma mais benéfica que a CLT, já esta, agora, inverte todo arcabouço teórico e legislativo da tradição brasileira, deixando de proteger o trabalhador hipossuficiente para abrigar, em seu seio, aqueles economicamente mais fortalecidos (IVO, 2017, p 141).

Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo, trazem críticas quanto a dificuldade de acesso à justiça trazida pelo parágrafo quarto.

O parágrafo quarto deixa ainda mais claro o objetivo da alteração legislativa: dificultar ou impedir o acesso à justiça, exigindo prova absolutamente desnecessária, pois historicamente o acesso gratuito diz com o fato (facilmente constatado empiricamente) de que mais de 80% dos trabalhadores que ajuízam demandas trabalhistas perderam o posto de trabalho, e a maioria deles ainda amarga o desemprego. A regra, nas relações de trabalho no Brasil, em razão de uma interpretação míope e redutora do que estabelece o art. 7º, I, da Constituição, é o reconhecimento da possibilidade de despedida sem motivação. Essa é a razão principal, pela qual os trabalhadores não ajuízam demanda, enquanto o contrato ainda está em curso (MAIOR; SEVERO, 2018).

A alteração na forma de comprovação de hipossuficiência e concessão do benefício da justiça gratuita, figura como verdadeiro retrocesso social, uma vez que dificulta o acesso à justiça do trabalho, ao passo que e burocratiza o reconhecimento da hipossuficiência.

#### 4.1 ALTERAÇÕES À JUSTIÇA GRATUITA

Antes de falar sobre as alterações relativas a justiça gratuita, se faz necessário haver uma breve distinção entre Justiça Gratuita e Assistência Judicial Gratuita.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2013) nos ensina sobre a assistência judiciária:

Parece-nos que é preciso distinguir assistência judiciária gratuita de benefício da justiça gratuita, porquanto, a nosso ver, a assistência judiciária, nos domínios do processo do trabalho, continua sendo monopólio das entidades sindicais, pois a Lei n. 10.288/2001 apenas derogou (revogação parcial) o art. 14 da Lei n. 5.584/70, mesmo porque o seu art. 18 prescreve que a “assistência judiciária, nos termos da presente lei, será prestada ao trabalhador ainda que não seja associado do respectivo sindicato”. Na assistência judiciária, portanto, temos o assistente (sindicato) e o assistido (trabalhador), cabendo ao primeiro oferecer serviços jurídicos em juízo ao segundo.

Frente a este ensinamento podemos delimitar que assistência judiciária na Justiça do Trabalho será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador, independente de associação a este, e abrange serviços jurídicos em juízo ou fora dele (BRASIL, 1970).

Já por justiça gratuita, entende-se por aquela prevista no Art 5º LXXIV da constituição federal que prevê que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos” (BRASIL, 1988). No âmbito trabalhista, a justiça gratuita encontra-se prevista no artigo 790, § 3º da CLT.

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.

§ 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).

§ 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) (BRASIL, 2017a).

Para o doutrinador Luiz Guilherme Marinoni (2011), o acesso à justiça é princípio pelo qual se busca amparo estatal para o ingresso de ação ou manifestação judicial (em caso de defesa), possuindo caráter de prestação social indispensável à operação da justiça e acesso ao judiciário. O acesso à justiça está ligado ao direito de ir a juízo, sendo que obstáculos econômicos e sociais não devem impedir o acesso à jurisdição, já que isso implicaria na negativa do estado em prestar um direito social indispensável para o cidadão (MARINONI, 2011).

Como tratamos no capítulo anterior, as alterações para a constatação de hipossuficiência e concessão da justiça gratuita, já figuram por si uma violação de princípios constitucionais. Contudo, as violações não param por aí, uma vez que os benefícios da justiça gratuita deveriam abranger todas as despesas processuais, inclusive da obrigação de depósito recursal, diferente da realidade apresentada pela nova legislação.

Há na redação trazida pela Lei 13.467/17 artigos (art. 790, §§ 3º e 4º, combinado com art. 790-B, caput e § 4º, e com art. 791-A, caput, §§ 1º, 2º, 3º, 4º e 5º, todos da CLT), que positivam e legitimam a cobrança de honorários sucumbenciais e periciais à parte, mesmo que beneficiária da justiça gratuita, o que representa verdadeiro retrocesso social, além de um cerceamento ao acesso a justiça, conforme veremos a seguir.

#### 4.3 SUCUMBÊNCIA NO PROCESSO

Outra “inovação” trazida pela Lei 13.467/17 fora o reconhecimento aos advogados públicos e privados, o direito aos honorários profissionais, mais conhecidos como honorários de sucumbência, sendo esta uma reivindicação histórica da classe.

Contudo as alterações, embora tragam benefícios aos advogados militantes trabalhistas, trazem também para o trabalhador um ônus descabido no curso do processo, uma vez que a legislação passa a prever o pagamento de honorários sobre os pedidos que não sejam logrados êxito na demanda.

José Afonso Dallegre Neto exemplifica:

Imagina-se, por exemplo, um trabalhador que ingressa na Justiça do Trabalho por ter adquirido doença que lhe causou perda laboral total. Segundo ele e a opinião de seu médico particular a incapacidade tinha nexos com a execução do seu trabalho. Após intenso debate, produção de prova documental, testemunhal e pericial o juiz acolhe o pedido e defere indenização por dano moral de R\$ 30.000,00, mais pensionamento equivalente a R\$ 170.000,00, e honorários advocatícios de 10%. Além disso, o Reclamante também ganha R\$ 10.000,00 referente a diferenças salariais de equiparação salarial. O Reclamado recorre e, por maioria de votos, a Turma reforma a decisão. Julga improcedente o pedido acidentário e mantém o da equiparação. Ora, neste caso, mesmo com o êxito no pedido de diferenças salariais, o trabalhador terá um saldo negativo em seu processo. Apesar de ganhar R\$ 11.000,00 (R\$ 10.000,00 + 10% em honorários), terá que pagar R\$ 20.000,00 ao Reclamado relativo aos honorários de sucumbência do pleito reformado (10% sobre: R\$ 170.000,00

+ R\$ 30.000,00). Moral da história, o trabalhador ganhou equiparação e mesmo assim sairá devendo R\$ 9.000,00 para a empresa (DALLEGRAVE NETO, 2017)

Diante deste brilhante exemplo entendemos que a sucumbência recíproca deve ser analisada com muita cautela frente à difícil distinção entre a diminuição de pedidos (direitos inexistentes) e o impedimento ao acesso à justiça, conforme também trata Helena Dias:

O artigo 791-A, §3º117, traz à justiça do trabalho a ampliação dos honorários sucumbenciais, que já eram devidos em algumas hipóteses. Entretanto, esse instituto não era praxe nessa seara do direito, devido à hipossuficiência constante de uma das partes, qual seja o empregado na maioria dos casos. Essa modificação também cerceia a abrangência dos pedidos, pois basta perder uma postulação para que haja sucumbência parcial e pagamento dos honorários correspondentes. Custo esse que o reclamante não pode arcar (DIAS. 2017)

Para Mauro Schiavi (2017) a previsão de sucumbência recíproca inibe o acesso à justiça, além de alterar o protecionismo característico da justiça do trabalho.

A previsão da sucumbência recíproca configura a alteração mais significativa da novel legislação, pois altera, em muito, o protecionismo processual que é um dos pilares de sustentação do processo trabalhista e, pode em muitos casos inviabilizar ou ser um fator inibitório do acesso à justiça da parte economicamente fraca (SCHIAVI, 2017).

Gabriel Junqueira Sales (2018) apresenta dois posicionamentos quanto aos honorários sucumbenciais ensinando que “a previsão da condenação em honorários sucumbenciais está longe de ser uma unanimidade, e talvez nunca será”.

De um lado encontram-se aqueles que afirmam ser tal medida justa com os advogados atuantes no contencioso trabalhista, visto que os honorários advocatícios consistem na contraprestação do labor exercido pelo advogado, de natureza alimentar, e que por isso, não há razão para diferente tratamento entre trabalhadores de uma mesma categoria, principalmente considerando a indispensabilidade do advogado na manutenção da justiça.

Do outro lado figuram aqueles que entendem a fixação dos honorários de sucumbência como verdadeiro retrocesso social no que diz respeito aos direitos conquistados pelos trabalhadores até o atual momento, afirmando que a aplicação dos honorários de sucumbência poderá inviabilizar o direito e a garantia constitucional da justiça gratuita (art. 5º, XXXV, CF) e o direito e a garantia e princípio constitucional do amplo acesso à justiça (art. 5º, XXXV, CF), inibindo que os trabalhadores busque a tutela jurisdicional do Estado visando a garantia seus direitos trabalhistas. (SALES. 2018)

Não há de se negar que a Lei nº 13.467/2017, trouxe maior exigência de cuidados ao formular pedidos de modo genérico, ou que não se possa provar, sob pena de condenamento a pagar honorários advocatícios, uma vez sucumbente, inclusive o demandante beneficiário da justiça gratuita deverá pagar honorários advocatícios ao advogado da parte vencedora. Somente não havendo créditos suficientes, mesmo que em outro processo em qualquer ramo da justiça, e não perdendo a condição de hipossuficiente no prazo de dois anos, é que a obrigação será extinta, (CORREIA, 2017) conforme se observar o § 4º do art. 791-A da CLT:

791-A § 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 (BRASIL, 2017a).

Segundo Jasiel Ivo, a legislação é “perversa”, pois além de manter a exigibilidade da obrigação suspensa por dois anos, o legislador assegurou a possibilidade de perseguir o crédito do “trabalhador sucumbente assistido pelos benefícios da justiça gratuita”, inclusive quando estes benefícios são obtidos em outros processos, da mesma forma que acontece com os honorários periciais. Ficando assim, a União responsável por este encargo somente quando não conseguiu cobrar do trabalhador de outra forma (IVO, 2017).

Não bastasse obstaculizar o reconhecimento da hipossuficiência, prever pagamentos de honorários sucumbenciais e periciais, a reforma trabalhista passa a normatizar, em seu art. 844, § 2º, que “na hipótese de ausência do reclamante à audiência, este será condenado ao pagamento das custas processuais, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar motivo legalmente justificável” (BRASIL, 2017a), conforme Gonçalves (2017)

a referida condenação, nos termos da nova lei, será aplicada ainda que o reclamante faça jus ao benefício da gratuidade da justiça. Assim sendo, ainda que o trabalhador não tenha condições de arcar com essa despesa, deverá pagá-la. Percebe-se, dessa maneira, que a alteração legislativa apresentada fere flagrantemente o art. 5º, inciso LXXIV, da CR/1988, segundo o qual o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos. Nesse sentido, o legislador infraconstitucional, presumindo a má-fé do trabalhador que deixa de

comparecer à audiência inicial, aplica ao litigante hipossuficiente sanção grave, desconsiderando o preceito constitucional que garante ao trabalhador a gratuidade da justiça.

Ainda segundo Jasiel:

Fazer tal exigência é impor ao trabalhador que apenas não pagará custas do processo ao qual deu causa ao arquivamento, se provar aqueles motivos previstos em lei, aqueles que autorizam a ausência ao trabalho, como nascimento de filho, casamento, morte de pessoa próxima da família, doação voluntária de sangue, alistar-se eleitor entre outros, como está no art. 473 da CLT. O que foge a isso, como, por exemplo, qualquer motivo de força maior, não merece qualquer apreço (JASIEL, 2017).

Além disso o § 3º do mesmo artigo, impõe que o pagamento das custas referidas no § 2º, é condição para a propositura de uma nova demanda, o que fere diretamente o princípio do acesso a justiça, previsto no art 5º, XXXV que nos traz que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (BRASIL, 2017a).

É fácil perceber a gravidade da referida sanção, já que o obreiro que por alguma razão não lograr êxito em comprovar a justa causa de sua ausência terá que pagar custas, independentemente da sua possibilidade de pagá-las e sob pena de não poder ajuizar nova ação (GONÇALVES, 2017).

Observa-se claramente que a previsão de custas e sucumbência afasta da apreciação do poder judiciário lesão a um direito, pois faz com que mesmo sem disponibilidade de recursos o demandante hipossuficiente seja condenado ao pagamento de honorários sucumbenciais e custas processuais, ferindo o princípio de acesso à justiça.

#### 4.4 HONORÁRIO PERICIAIS

As perícias são uma importante ferramenta ligada à justiça do trabalho, pois são através delas que os trabalhadores alcançam o reparo à violação de um direito importantíssimo, muitas vezes ligado a própria saúde do obreiro.

O disposto na Orientação Jurisprudencial 387 da SDI-1 em consonância com antiga redação do Art 790-B nos trazia que “a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, *salvo se beneficiária de justiça gratuita*” (BRASIL, 1943, grifo nosso), garantindo que o

obreiro, advogado, e o próprio juiz (a quem cabe o deferimento de perícia), não detentores do conhecimento técnico necessário, buscassem através desta ferramenta investigar a existência ou não da violação de um direito.

O artigo substituto Art. 790-B da CLT 2017, traz a “responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, *ainda que beneficiária da justiça gratuita*” (BRASIL, 1943, grifo nosso), o que de acordo com Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Severo (2017) limita que a parte formule pedidos de insalubridade, periculosidade e indenização por acidente do trabalho, uma vez que o reclamante poderá ter que pagar mesmo quando concedido o benefício da justiça gratuita.

Para Leite (2017), a nova redação deste dispositivo acaba por reduzir o direito fundamental de acesso à justiça pelo obreiro, além de desestimular os pedidos que tenham por vezes à obrigatoriedade de produção de provas, de tal forma que se o demandante formular em uma ação um pedido que exija perícia, e sendo sucumbente neste, terá descontados dos créditos decorrentes da ação os valores dos honorários periciais, podendo inclusive ter este valor penhorado de verbas que obtenha em outros processos, neste mesmo sentido nos ensina Jasiel:

Por mais boa vontade que se queira ter com a reforma, é impossível deixar de frizar que a sanha desprezou a Constituição quando substituiu a expressão “salvo se”, da redação original do caput do art. 790-B da CLT, pela “ainda que”, impondo ao beneficiário da justiça gratuita a condenação ao pagamento de honorários periciais, mesmo respeitando os limites estabelecidos pelo CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho, pois acaba inibindo o acesso à justiça, como se tem sustentado até aqui (IVO, 2017, p 144)

Esta norma dificulta diretamente o acesso à justiça, pois inibe o requerimento a produção de provas “funcionando como um verdadeiro mecanismo de cerceamento de defesa”. Sobre a inconstitucionalidade deste artigo cabe trazer a tona a ADI 5.766, que discute a inconstitucionalidade das alterações que se referem ao pagamento dos honorários periciais e advocatícios. Inclusive no tocante aos pagamentos desses honorário obtidos em decorrência de outra ações (KOURY et al., 2017).

Para Marinoni, é dever do Estado garantir que as partes tenham as mesmas armas para litigar, independente da falta de recursos de uma delas:

Assim, não se pode esperar que de um processo onde não há a efetiva participação das partes, devido a sua falta de recursos, advenha uma decisão justa e legítima, visto que não houve a garantia de armas idênticas aos litigantes. De modo que, essa omissão em fornecer o acesso à justiça, retira do Estado a sua legitimidade do exercício do poder jurisdicional, (MARINONI, 2011).

Além de ser dever do Estado garantir a igualdade às partes litigantes, é princípio trabalhista a proteção do empregado, uma vez que figura como parte mais frágil da lide. Contudo, ao responsabilizá-lo por honorários periciais, fere-se se uma vez só o princípio de acesso à justiça e do protecionismo, refletindo verdadeiro retrocesso social uma vez que priva a parte do acesso direto à justiça.

## 5 CONCLUSÃO

A justiça do trabalho por sua evolução histórica, nasce e se desenvolve com um condão de “direito protecionista”, na qual busca através da proteção ao trabalhador manter o equilíbrio nas relações processuais, evitando assim que a parte com mais poder, possa utilizar-se desses para impor sua vontade e cometer violações de direito.

Além de protecionista, o direito processual do trabalho caminha em harmonia com outros princípios processuais e constitucionais, como o princípio de acesso à justiça e de não retrocesso social, contudo, as alterações trazidas pela Lei 13.467/17 colocam em dúvida a preservação desta harmonia, além de relativizar o protecionismo característico das normas trabalhistas.

Não há de se negar que com o passar dos anos, desde a criação da CLT, as relações de trabalhos e as formas de demandar na justiça do trabalho, foram se alterando, a ponto de que as normas contidas no antigo ordenamento passaram a não alcançar, de forma integral, a realidade dos atuais contratos de trabalho e demandas trabalhistas, ensejando assim a necessidade de uma alteração e atualização nas normas de direito do trabalho.

Editado em 22 de dezembro de 2016 o Projeto de Lei 6.787 dá início a reforma trabalhista, que tramita de forma quase instantânea em meio a uma crise política e econômica no país, o que demonstra que, com a rapidez em quem o projeto foi criado, discutido e sancionado não se teve tempo suficiente para que se discutisse de forma profunda as alterações, tampouco para que fossem resguardados direitos invioláveis dos trabalhadores, fazendo nascer assim uma reforma legislativa indigesta, que traz consigo sentimento de insegurança jurídica e retrocesso social.

Inicialmente criada com promessa de “adequar o ordenamento jurídico trabalhista às novas realidades de trabalho” e fomentar a abertura de novas vagas de emprego, o que se observou da reforma trabalhista na prática foi exatamente o contrário do defendido, frente ao crescente número de desemprego no país, além disso a nova legislação traz uma redução dos direitos trabalhistas e uma violação de princípios.

Dentre as mais de 200 alterações à CLT, em meio as que visam a melhoria e o desenvolvimento do trabalho e do trabalhador, há as alterações

processuais com reflexo direto na acessibilidade à justiça, especialmente as que se referem à concessão do benefício da justiça gratuita e previsão de honorários sucumbenciais e periciais.

Estas alterações são aprovadas com o argumento de trazer maior responsabilidade processual aos litigantes, afastando do poder judiciário demandas com pedidos conhecidos como “de A a Z”, e permitindo que o ônus da demanda recaia sobre a parte que tenha dado causa à mesma. Entretanto, a aprovação destas normas, mascaradas de constitucionais (uma vez que permitem ao demandante “comprovar sua situação de miséria”), nada mais são do que uma manobra para diminuir o número de demandas trabalhistas e gastos com a justiça do trabalho.

Esta arriscada manobra busca alcançar seus objetivos afastando o acesso à justiça pela parte hipossuficiente, uma vez que onera a demanda de forma demasiada a esta parte. Se configurado os requisitos para a concessão do benefício da justiça gratuita, significa que a parte não possui condições de suportar o ônus da demanda sem pôr em risco sua subsistência, contudo a legislação vai contra a realidade, obrigando a parte ao pagamento mesmo sem condições, inclusive prevendo a possibilidade de cobrança em outros processos.

O que se observa disto, são artigos com explícita inconstitucionalidade, que buscam legitimar violações de direitos e garantir que estes saiam impunes, uma vez que demandar custa caro a quem já não pode pagar.

O acesso a justiça é mitigando quando a nova legislação faz alterações quanto a comprovação de hipossuficiência, que deixa de ser presumida; passa a prever o pagamento de honorários periciais à parte sucumbente na pretensão da perícia, mesmo quando beneficiária da justiça gratuita; prevê a condenação em honorários sucumbências pela parte hipossuficiente, este podendo ser perseguido inclusive em outros processos; além de condenar a ausência do reclamante em audiência no pagamento de custas.

Estas alterações influenciam diretamente no acesso a justiça pelo trabalhador, uma vez que este quando hipossuficiente, não possui condições de arcar com o ônus para produzir de forma plena as provas que julga necessário, acarretando a este um cerceamento do acesso à justiça.

Conclui-se que, embora fortes os argumentos para uma reforma, frente a necessidade de modernização na justiça jus laboral, no que se refere à justiça

gratuita as alterações ferem o princípio constitucional de acesso à justiça, limitando as possibilidades de pleno acesso à justiça pela parte hipossuficiente, além de macular um dos princípios basilares da justiça do trabalho, ligado ao próprio sentido da existência desta, deixando de proteger a parte frágil e hipossuficiente da relação de trabalho, o que dá a reforma trabalhista um ânimo de legítimo retrocesso social.

## REFERÊNCIAS

- BALERA, Felipe Penteado. Medida Provisória: o controle dos requisitos constitucionais de relevância e urgência pelo congresso nacional e pelo STF. n. 14. jul./dez. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**. 2009.
- BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. 10. ed. Brasília: Editora UnB, 1997.
- BRASIL. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298)>. Acesso em: 06 out. 2018.
- \_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 10 mai. 2017.
- \_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 13.467, 13 de julho de 2017a**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 07 jul. 2018.
- \_\_\_\_\_. **Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950**. Estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1060-5-fevereiro-1950-363465-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 10 out. 2018.
- \_\_\_\_\_. **Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970**. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5584.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5584.htm)>. Acesso em: 23 out. 2018.
- \_\_\_\_\_. **Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017b**. Reforma Trabalhista. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 21 out. 2018.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador** - Contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas. Coimbra: Coimbra Editora, 1995.
- CARDOSO, Adalberto. A inspeção de Trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, 2005.

CORREIA, Frank Daniel Soares. **Acesso à Justiça e a Reforma Trabalhista trazida pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. 2018. 43 f.TCC (Graduação) – Curso de Direito, Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2018. Disponível em: <<http://repositorioinstitucional.uea.edu.br/handle/riuea/943>>. Acessado em: 07 nov. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo. 2017.

DIAS, Helena Bezerra. **A aplicação do princípio de proteção ao hipossuficiente no processo do trabalho e a conseqüente Inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista (lei 13.467/17)**. 2017. 61 f.TCC (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/25060>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

FELTEN, Maria Cláudia. O processo do trabalho no contexto da Reforma Trabalhista. **Justiça & Sociedade**, v. 2, n. 1, 2017.

GALVÃO, Andréia, et al (Org.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: Análise Crítica da Lei 13.467/2017**. Editora JUSPOFIVM. Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/28f9805c01b1a1ef848a30e0e63fa5c3.pdf>>. Acesso em 28 out. 2018

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. 2008. 253 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/91866/252613.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

GONÇALVES, Igor Sousa; FREITAS, Camila Diniz de. **A Reforma Trabalhista e o Direito Processual do Trabalho: retrocessos e violações ao direito constitucional de acesso à justiça**. 2017. Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 16 – n. 50, jul./dez. 2017

IVO, Jasiel. A reforma trabalhista e a violação constitucional do acesso à justiça. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 63, n. 96, jul./dez. 2017.

KOURY, Luiz Ronan Neves, et al. **A gratuidade da justiça no processo do trabalho: reflexões à luz do CPC e da Lei n. 13.467/17**. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/127089>>. Acesso em: 06 nov. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 11<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: LTr. 2013.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 19. ed. ver. São Paulo: Saraiva: 2015.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1994.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: Editora LTr, 2017.

LINS, Jean Vinicius do Nascimento; SANTOS JÚNIOR, Valdir Garcia dos. **O direito do trabalho e os possíveis impactos causados pela reforma trabalhista no artigo 8º da CLT**. 2018. 43 f.TCC (Graduação) – Curso de Direito, Centro Universitário Toledo, 2018. Disponível em: <<http://www.toledo.br/repositorio/handle/7574/1789>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

LOSASSO, Maria Izabel Lorenzetti. **Contribuição confederativa e liberdade Sindical**. Editora Empresa Unimar. São Paulo: Arte e Ciência, 1999.

MACHADO JUNIOR, César Pereira. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

MACEDO, Fausto. **Fim da contribuição sindical é avanço, afirmam advogados**. Estadão. Redação em 30 jun. 2018. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/fim-da-contribuicao-sindical-e-avanco-afirmam-advogados/>>. Acesso em: 30 out. 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acessado em 04 nov. 2018

MARINONI, Luiz Guilherme. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2011.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Reforma Trabalhista**. 2017. Fundação Henrique Cardoso. Disponível em: <[http://fundacaofhc.org.br/imagens/34/52/arq\\_13452.pdf](http://fundacaofhc.org.br/imagens/34/52/arq_13452.pdf)>. Acesso em: 21. out. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. rev. e amp. São Paulo: Atlas, 2011.

MENDONÇA, Ana Luiza Teixeira de Souza Mendonça. Um convite ao litígio responsável: gratuidade de justiça, honorários periciais e honorários advocatícios no processo do trabalho, segundo a Lei n. 13.467/2017. Ed. especial, nov. 2017. **Revista do Tribunal Regional da 3ª Região**.. Belo Horizonte

MIZIARA, Raphael. Novidades em torno do benefício as justiça gratuita na CLT reformada e o ônus financeiro do processo. **Revista LTr**, v. 81, nº 10. out. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NETO, José Manoel Arruda Alvim. **Princípios Fundamentales y Formativos Del Procedimiento Civil Brasileño**. **Revista de Processo**, vol.38. 1982.

OLIVEIRA, Carlo Alberto Alvaro. **Do formalismo no processo civil**. São Paulo: Saraiva, 2003.

PEIJO, Samira Calixto. **O Negociado Sobre o Legislado: Retrocesso**. 2018. Disponível em: <[http://mzoliveiraeoliveira.com.br/wp-content/uploads/2018/02/Artigo-O-negociado-sobre-o-legislado-retrocesso-social\\_.pdf](http://mzoliveiraeoliveira.com.br/wp-content/uploads/2018/02/Artigo-O-negociado-sobre-o-legislado-retrocesso-social_.pdf)>. Acesso em: 29 out. 2018.

PEREIRA, Leone. **Prática Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Contribuições Sindical, Confederativa, Associativa e Assistencial: Natureza e Regime Jurídicos**. Revista Evocati, Aracaju, ano 1, n. 2, fev. 2006. Disponível em: <[http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp\\_codartigo=9](http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=9)>. Acesso em: 29 out. 2018.

REIS, Daniela Muradas (Org.), et al. **Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Goldinho Delgado**. São Paulo: Ltr, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito Do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

SALES, Gabriel Junqueira. **Reforma trabalhista e honorários de sucumbência**. 2018. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/leitura/reforma-trabalhista-e-honorarios-de-sucumbencia>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia do Direito Fundamental à Segurança Jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro**. 2005. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/efic%C3%A1cia-do-direito-fundamental-%C3%A0-seguran%C3%A7a-jur%C3%ADdica-dignidade-da-pessoa-humana-direitos-fu>>. Acesso em 20. out. 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. 1. ed. — São Paulo : LTr Editora, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SEVERO, Valdete Souto. **Conciliação. Um ideal a ser perseguido com Justiça:** pelo fim da outorga de quitação genérica de direito incerto e futuro, em demanda trabalhista. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da IV Região. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-07?start=21>>. Acesso em: 19 set. 2018.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional**. Positivo. 9s. ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

STF. Superior Tribunal Federal. **Recurso extraordinário com agravo**. nº 639.337. Segunda Turma de São Paulo. Relator: Min. Celso de Mello. DJe nº 177. Julgado em: 23 ago. 2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627428>>. Acesso em: 06 ago. 2018.

STF. Supremo Tribunal Federal. **STF reconhece validade de cláusula de renúncia em plano de dispensa incentivada**. Notícias STF, Brasília. 30 abr. 2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=290618>>. Acesso em: 30 out. 2018.

STRECK, Lênio Luiz. **Hermenêutica jurídica e(m) crise:** uma exploração hermenêutica da construção do Direito. 4. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

TRINDADE, Pedro Mahin Araujo; LOPES, João Gabriel Pimentel. **Reforma trabalhista, prevalência do negociado sobre o legislado e retrocesso social**. Migalhas, 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI260869,91041-Reforma+trabalhista+prevalencia+do+negociado+sobre+o+legislado+e>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

UOL. **Reforma trabalhista retira direitos com sagacidade, pois não é automático**. Discurso de Mauricio Godinho Delgado. 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2017/05/11/tstreforma-trabalhista-retira-direitos-com-sagacidade-pois-nao-e-automatico.htm>>. Acesso em: 25 out. 2018