



FACULDADE BAIANA DE DIREITO  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU

REGINALDO DANTAS DA SILVA

**REFORMA TRABALHISTA:**

MITIGAÇÃO AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO

SALVADOR-BAHIA  
2019

REGINALDO DANTAS DA SILVA

**REFORMA TRABALHISTA:**

**MITIGAÇÃO AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Faculdade Baiana de Direito como requisito parcial para a obtenção de grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

SALVADOR - BA  
2019

REGINALDO DANTAS DA SILVA

**REFORMA TRABALHISTA:**

**MITIGAÇÃO AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador - BA, 20/03/2019

Dedico o presente trabalho a todos que confiaram em mim ao longo desta jornada, especialmente a minha esposa, meus filhos e meu caçula Berlim pelo apoio constante a cada etapa superada.

## **AGRADECIMENTOS**

À Professora e orientadora Ana Carolina Mascarenhas por ter me ensinado os encantos do Direito e por possibilitar a concretização desta pesquisa através de uma dedicada orientação.

Agradeço pela atenção e, sobretudo, pelo incentivo.

A minha esposa, meus filhos Igor e Guilherme e também ao meu caçula Berlim pela presença e companhia nas madrugadas despendidas para realizar este trabalho.

Aos professores do curso de pós-graduação realizado nesta Nobre Instituição que em brilhantes exposições nortearam o estudo do Direito e, conseqüentemente, os esclarecimentos quanto ao tema escolhido e as miudezas da reforma trabalhista, de modo a esclarecer seus pontos e controvérsias.

Enfim, para não incorrer em lapso de memória ou falha mnemônica, agradeço a todos aqueles que de alguma maneira colaboraram para o desfecho dessa monografia.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo investigar as alterações na legislação trabalhista decorrentes da Lei nº 13.467 de 2017. O principal objetivo, portanto, é identificar os principais pontos oriundos da reforma e de que maneira esta afeta e mitiga o acesso do empregado que busca a justiça. Este trabalho inicia-se fazendo um breve comentário sobre a crise do Direito do trabalho e apresentando alguns Princípios norteadores nas relações de labor. Em seguida será abordado de forma sucinta o estudo sobre a Reforma Trabalhista, bem como alguns de seus impactos na sociedade, considerando os de maior relevância e alterados pela reforma, enfatizando principalmente sobre a alteração no que pertine a gratuidade para acesso à justiça do trabalho, alterada com a nova Lei. Com o propósito de apresentar pontos de relevância que sofreram alteração com a reforma, pesquisou-se acerca da Legislação, Doutrina e posicionamento Jurisprudencial. Por fim, o trabalho faz uma ponderação sobre pontos da Lei nº 13.467/17, concluindo-se que tais mudanças mitigaram o livre acesso à justiça pelo Trabalhador, sendo esse o detentor basilar do Princípio da Proteção, que, com o advento da reforma, ficou desprotegido da avidez do empregador.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Empregado, Justiça.

## **ABSTRACT**

The objective of this study is to investigate the changes in labor legislation resulting from Law 13.467 of 2017. The main objective, therefore, is to identify the main points of the reform and how it affects and mitigates the access of the employee seeking justice. This work begins by making a brief comment on the labor law crisis, presenting some Guiding Principles in labor relations. Next, the study on Labor Reform and some of its impacts on society will be briefly discussed, considering those of greater relevance and altered by the reform, emphasizing mainly on the change in what is related to the gratuitous access to labor justice, amended with the new Law. In order to present points of relevance that have undergone alteration with the reform, we have researched the Legislation, Doctrine and Jurisprudential positioning. Finally, the paper weighs the points of Law 13467/17, and it is concluded that such changes have mitigated free access to justice by the Worker, who is the basic holder of the Principle of Protection, which, with the advent of the reform, was left unprotected by the employer's greed.

Keywords: Key words: Labor reform, Employee, Justice.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2.A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	12
2.1. Diagnóstico da crise .....	13
<b>3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	15
3.1 Princípio da Proteção.....	15
3.2 In dúbio Pró Operário.....	16
3.3 Da aplicação da Norma mais Favorável .....	16
3.4 Da condição mais benéfica .....	17
3.5 Irrenunciabilidade de direitos .....	19
3.6Primazia da realidade.....	20
3.7 Da inalterabilidade contratual lesiva .....	21
3.8Intangibilidade salarial.....	22
<b>4. APROVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA</b> .....	24
4.1. Eficácia temporal da vigência da lei .....	26
4.2 Aplicabilidade da lei nos contratos em curso da sua entrada em vigor .....	29
<b>5. PRINCIPAIS MUDANÇAS</b> .....	33
<b>6. MITIGAÇÃO AO ACESSO A JUSTIÇA</b> .....	47
<b>7. JUSTIÇA GRATUITA</b> .....	52
<b>8. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ – DANO PROCESSUAL</b> .....	56
<b>9. O RECURSO DE REVISTA À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA</b> .....	58
<b>10. POSICIONAMENTO DO TST E STF SOBRE A REFORMA TRABALHISTA</b> ...	65
10.1 Estatística das demandas após a reforma .....	65
<b>11. REFLEXÕES ACERCA DA REFORMA TRABALHISTA</b> .....	69
<b>12. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	72
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	75



## INTRODUÇÃO

Este trabalho visa demonstrar a repercussão obtida com a promulgação da Lei nº 13.467/17, denominada Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, bem como seus principais efeitos que culminou com a mitigação ao empregado para ter acesso à justiça.

Inicialmente é importante ressaltar que a referida reforma não surgiu repentinamente e sem nenhuma motivação; é salutar identificar que foi vivenciada uma crise no Direito do Trabalho que será abordada no primeiro tópico desta apresentação.

A crise foi atribuída, em larga escala, principalmente, à flexibilização do mercado de trabalho e das relações laborais, tendo como ponto chave as mudanças dos processos de produção de bens e serviços e o acelerado processo de globalização.

Serão apresentados também alguns Princípios basilares do Direito Trabalho, sendo estes o norte para a relação entre empregado e empregador.

Entre os Princípios a serem abordados ao longo deste trabalho pode-se descrever: o Princípio da Proteção que é dividido pela doutrina em outros subprincípios, quer seja, *In dúbio pró Operário*, que significa que deverá ser aplicada a norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia, e o da Condição mais Benéfica, ou seja, se houver alguma alteração no contrato que o torne menos favorável ao empregado, tal alteração não produzirá efeitos, tendo em vista que o empregado tem direito adquirido à norma que lhe seja mais favorável.

Verifica-se também o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, que tem como objetivo a proteção, impedindo que o trabalhador renuncie a direitos que lhe sejam mais favoráveis, garantindo-lhe o direito adquirido nas relações laborais que se iniciaram com direitos mais benéficos ao trabalhador.

Há também o princípio da Primazia da Realidade que é caracterizado pela

realidade dos fatos, não necessariamente documentos, visto que o trabalhador, por ter uma condição menos favorável, é induzido ou obrigado a assinar.

Outro Princípio que também merece destaque, consideração e comentário é o da Inalterabilidade Contratual Lesiva, sendo este a obrigação do cumprimento dos contratos, que devem ser rigorosamente observados e satisfeitos, uma vez que fazem lei entre as partes.

Há também o Princípio da Intangibilidade Salarial, ou seja, garante ao trabalhador o direito de perceber a contraprestação a que faz jus por seu trabalho, de maneira estável e segura, não devendo sofrer oscilação em razão de algum ônus sofrido pelo empregador.

Após a abordagem de alguns Princípios considerados importantes, entraremos no foco principal deste trabalho, que será a Reforma Trabalhista e sua aplicabilidade principalmente no que se refere aos processos com contratos em curso quando da entrada em vigor de suas alterações.

Em seguida será tratado também sobre as principais mudanças para o trabalhador e conseqüentemente uma aparente ou real mitigação ao acesso à justiça.

No capítulo seguinte será abordada a alteração relacionada à justiça gratuita, o que vem causando temor ao reclamante nas ações movidas na Justiça do Trabalho.

Na sequência falaremos sobre o Instituto da Litigância de Má-Fé, que também teve alteração no art. 793-A sob a denominação de responsabilidade por dano processual, o qual diz que responderá por perdas e danos aquele que litigar de má-fé, seja como reclamante, reclamada ou mesmo interveniente.

No que se refere ao direito processual, verificou-se também alteração em seu âmbito processual, sendo as modificações explanadas em capítulo próprio, trazidas quanto ao recurso de revista que por sinal havia sido redimensionado à luz dos

paradigmas trazidos pela Lei Trabalhista.

Do Posicionamento do TST sobre o tema, bem como a estatística de demandas, antes e após a reforma, será tratado em capítulo determinado.

Por fim, o último capítulo tratará sobre as principais reflexões acerca da Reforma Trabalhista, abordando alguns artigos alterados que tiveram reflexo direto na mitigação ora analisada.

Nessa seara, vale acrescentar que, no que tange aos seus objetivos, o presente trabalho utilizou-se do método hipotético-dedutivo, sendo levado a pesquisar uma gama diversificada de matérias jurídicas, artigos e pesquisas bibliográficas, sem, contudo, deixar de inserir uma crítica à realidade encontrada, adotando tese de que toda reforma deve considerar a realidade vivida por quem a ela será submetida, devendo ser adotadas decisões judiciais pautadas, sobretudo, na prudência e bom senso, para uma mais justa adequação no caso concreto, trazendo segurança e paz às relações.

## 2. A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO

Muito se discute sobre a crise do direito do trabalho e em qual momento da história ela ocorreu.

Entretanto, sem adentrar ao século passado nem em momentos históricos, será focado o presente trabalho apenas na contemporaneidade. Assim, a crise pode ser atribuída à flexibilização e modernização do mercado de trabalho, especificamente na tentativa de melhor adequação da relação entre capital e emprego que vinham em plena divergência, fato que se intensificou com a globalização.

Pode-se afirmar também, que a crise anda de mãos dadas com as oscilações do sistema econômico e, por consequência, guarda uma íntima relação com o problema da oferta de empregos e da necessidade urgente de sua ampliação.

Quando se refere à globalização se inclui a intensificação e modernização do parque industrial com sua larga automação e mecanização, substituindo per si a mão de obra humana. As indústrias de grande porte operacionalizaram profundas transformações na estrutura econômica da sociedade e refletiram de forma direta na produção, acarretando mudança profunda na estrutura laboral.

Dessa forma, a crise passou a ser um fenômeno não apenas econômico mas também jurídico, pois, é de toda conveniência a previsão de medidas adequadas para a salvaguarda dos interesses dos trabalhadores e das empresas, sem as quais os empregos seriam perdidos.

O regime de trabalho que no passado era primitivo ou mesmo escravo, passou a ser regulado sob a égide do contrato, passando também a regular as relações negociais entre as partes como expressão de autonomia privada.

Como afirmado anteriormente, o processo de globalização que vem se intensificando a partir da década de 80 contém fatores que, se bem direcionados,

podem concorrer para o progresso humano, se olharmos fazendo um paralelo, por exemplo, para o desenvolvimento dos meios de comunicação, da cultura até mesmo da redemocratização política do país.

Com tais considerações, não estamos admitindo que a globalização é a responsável única e direta pela crise no direito do trabalho, e sim, nos pontos de exclusão que este processo vem se delineando ao longo das últimas décadas, que deságua no acúmulo de benefícios por apenas parte da sociedade e carência do mínimo de sobrevivência digna para os demais.

Ademais, no campo das relações laborais, os efeitos da globalização incidem diretamente no contrato de trabalho de forma a precarizar através de medidas de flexibilização e desregulamentação, culminando na redução de direitos e benefícios para os trabalhadores.

Assim sendo, na intenção de acirrar uma maior competição como exige o mercado, as empresas passam a reduzir os custos de produção, através de demissões, rebaixamento de salários, extinção de vantagens obtidas pelos trabalhadores ao longo de décadas de luta social e, até mesmo, no encerramento de atividades, mudando seu capital para outras regiões que julgam mais competitivas, cerrando as portas e lançando aquela localidade ao ostracismo, “tudo pelo Lucro, nada pelo Social”, refletindo negativamente na dignidade da pessoa humana e por consequência no Estado democrático de Direito.

## **2.1. Diagnóstico da crise**

Identificar e elaborar um diagnóstico para a crise trabalhista constitui um caminho para a busca de soluções e até mesmo inovações para o mercado de trabalho.

Conforme já especificado, a globalização que se intensificou a partir da década de oitenta contém fatores que concorrem, não apenas para o progresso da humanidade, como também contribuiu com a crise em que o processo trabalhista foi inserido.

Assim, nas sucessivas etapas do Direito do Trabalho, ocorreram crises em razão de fatores que acarretaram a dispersão do mercado de trabalho e nesse monte, diversos autores, a exemplo de Veneziane (1997, p.572) ainda dispõem que o diagnóstico concreto da crise tem origem na incapacidade da disciplina do Direito do Trabalho em regular as diversas formas ou alternativas na relação de trabalho se expressando por continuidade e descontinuidade da atividade, determinação e indeterminação da duração do contrato de trabalho entre outros fatores considerados relevantes.

Todavia, é importante destacar ainda que em relação ao desencadeamento da crise no campo do Direito do Trabalho referente às questões judiciais que tramitam na justiça do Trabalho, podemos verificar, sendo nosso o entendimento, que pode também ter tido a contribuição por uma interpretação com parcialidade por parte do Julgador, criando e ou transmudando a lei em benefício do trabalhador, gerando assim, conflitos nas relações de emprego, sendo o direito utilizado como ferramenta intimidadora pelo proletariado perante o capital, tendo como reação a reforma trabalhista.

Com isso, o poder econômico, ao se ver ameaçado, buscou articular-se politicamente para se contrapor ao que acreditavam ser excessos, desaguando na reforma trabalhista, mitigando o acesso do trabalhador a direitos historicamente conquistados.

### **3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Inicia-se esse capítulo fazendo uma breve síntese do conceito de Princípios.

Alguns doutrinadores estabeleciam a diferença entre Normas e Princípios, ressaltando que as Normas seriam um preceito que deveria ser seguido, e, os Princípios, apenas balizas para interpretação subjetiva do hermeneuta.

Todavia, o neoconstitucionalismo passou a conferir o status de Norma aos Princípios. Logo, atualmente, tanto as Leis quanto os Princípios são espécies de Norma.

Nesse diapasão, Francisco de Amaral (2005, p.445) ensina que os princípios são norteadores para a regulamentação jurídica, ou seja, são critérios para ação e, também, para uma constituição de normas jurídicas, com o objetivo de unificar o sistema de normas. Em síntese, são diretrizes básicas que devem ser seguidas.

Ressalta-se, ainda, que o Direito do Trabalho sempre foi regido por Princípios norteadores, que de algum modo buscam proteger o trabalhador em sua relação com o empregador.

Importante destacar que, apesar de alterações profundas no pilar das Leis trabalhistas, a reforma não alterou os referidos Princípios, que estão sintetizados nesse estudo, assim, apesar de abalados, mas sem alteração, foram mantidos na nova realidade trazida pela Lei 13.467/2017.

#### **3.1 Princípio da Proteção**

Verifica-se ao longo da história que o trabalhador, ao exercer suas atividades laborais, tem sua mão de obra explorada pelo empregador, com contrapartida ínfima ou mesmo sem nenhuma, demonstrando nesses casos o grau de perversidade da relação empregado x empregador.

É sabido que a hipossuficiência do empregado em relação ao empregador sempre foi uma realidade fatídica que ocorre não só no Brasil, mas, também em nações dos sete continentes, sendo essa uma chaga global.

Considerando esta realidade, o legislador pátrio após reivindicações da classe trabalhadora viu a necessidade de igualar tais forças, assim, visando estabelecer um processo judicial mais isonômico, surge o Princípio da Proteção, em que os desiguais devem ser tratados de forma desigual na medida de suas desigualdades, igualando os oponentes na esfera laboral, impondo justiça em suas demandas.

Entretanto, com a Reforma Trabalhista muito se questiona se ela de alguma forma está se mitigando o Princípio da Proteção em relação ao trabalhador, no momento em que foram inseridas diversas alterações, a exemplo da sucumbência recíproca, custas processuais, e até mesmo alteração quanto ao critério da gratuidade da justiça, entre outras alterações, dificultando ou mesmo impedindo seu acesso.

Para ser analisada a presente indagação e ser feita uma análise mais cautelosa, faz-se necessário uma breve síntese sobre os subprincípios inseridos no princípio da proteção, que são: *In dúbio pró operário*, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

### 3.2 In dúbio Pró Operário

O primeiro subprincípio a ser analisado, qual seja – in dúbio pro operário – iniciou-se exatamente pela necessidade de proteger o empregado, ou seja, havendo alguma dúvida deverá prevalecer aquela que seja em prol do empregado, por certo quando não se tratar de matéria probatória ou aquela que vai de encontro com a decisão de mérito em sentença judicial, ou seja, quando se trata de matéria que existe a necessidade de prova material, o princípio em tela deverá ser afastado, isso porque no processo trabalhista em função das demais proteções, as partes ficam em situação de igualdade jurídica formal.



### **3.3 Da aplicação da Norma mais Favorável**

O próximo subprincípio, qual seja, o da Aplicação da Norma mais Favorável - pode ser definido como aplicação da norma mais benéfica a real situação do empregado, como exemplo temos: se em uma Convenção Coletiva de Trabalho ficar decidido férias de 45 dias, essa determinação ficará valendo, mesmo que a Lei ou a CF estejam dispostas o período inferior de 30 dias.

Em caso de omissão, conflito ou dupla interpretação entre normas, aplicar-se-á a norma ou sentido mais benéfico, ou seja, se em uma norma houver duplo sentido será aplicado a mais favorável ao trabalhador.

### **3.4 Da condição mais benéfica**

Este terceiro subprincípio busca de alguma forma prevalecer a condição que seja mais favorável ao trabalhador, ou seja, deverá prevalecer a condição mais vantajosa para o empregado e tem relação com o direito adquirido garantindo ao trabalhador que nenhuma norma superveniente que possa vir prejudicar o seu direito lhe seja atingido.

Feita a análise do Princípio da Proteção, acompanhada de seus subprincípios que estão inter-relacionados partiremos a dispor sobre a questão já mencionada, ou seja, se a reforma trabalhista mitigou ou não o Princípio da Proteção, tendo este o condão de proteger o trabalhador na esfera formal e material da relação de emprego estabelecendo igualdade entre as partes.

Realizadas pesquisas sobre o tema, foi possível verificar diversas posições, entre elas a corrente dos que defendem que a reforma trabalhista flexibilizou a relação de trabalho, dando autonomia negocial ao trabalhador, neutralizando, em certos casos, a condição de hipossuficiente do trabalhador, permitindo que muitas questões fossem diretamente resolvidas entre o Empregado e Empregador.

Apesar da evidente fragilidade da Norma nesse aspecto, existe uma corrente da Doutrina e Jurisprudência que defende que não houve mitigação no Princípio retromencionado com a vigência da lei 13.467/2017.

Inclusive, foi aprovado o enunciado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, ao analisar pontos da Lei nº 13.467/2017, afirmou que a referida Lei não afetou os fundamentos ou Princípios do Direito do Trabalho anteriormente positivados na CLT, dentre eles o princípio da proteção, conforme in verbis:

FUNDAMENTOS, PRINCÍPIOS E HERMENÊUTICA DO DIREITO DO TRABALHO. LEI 13.467/2017

A LEI 13.467/2017, DA REFORMA TRABALHISTA, NÃO AFETOU OS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO POSITIVADOS NA CLT (ART. 8º), BEM COMO OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO (TÍTULOS II A IV), DA PRIMAZIA DA REALIDADE (ARTS. 3º E 442), DA IRRENUNCIABILIDADE (ARTS. 9º E 468), DA NORMA MAIS FAVORÁVEL, DA IMODIFICABILIDADE CONTRATUAL EM PREJUÍZO DO TRABALHADOR (ART. 468), DA SUPREMACIA DO CRÉDITO TRABALHISTA (ARTS. 100 DA CF E 186 DO CTN) E DOS PODERES INQUISITÓRIOS DO JUIZ DO TRABALHO (ART. 765), DENTRE OUTROS, CUJA OBSERVÂNCIA É REQUISITO PARA A VALIDADE DA NORMA JURÍDICA TRABALHISTA. (<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>)

Além do aspecto acima apontado, os Princípios são os guardiões do direito trabalhista e, mesmo ocorrendo alguma alteração ou revogação de Leis, os Princípios permanecem garantindo a essência do ordenamento jurídico trabalhista.

Verifica-se no art. 8º da CLT que seu caput foi integralmente mantido, sendo eliminado o parágrafo único e criados três parágrafos, assim, o §1º eliminou o filtro da “compatibilidade” na aplicação subsidiária do direito comum, o §2º proibiu aos tribunais trabalhistas de restringir direitos legalmente previstos ou criar obrigações que não estejam previstas em Lei e o §3º, impôs à Justiça do Trabalho, por ocasião do exame de convenções coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a análise exclusiva da conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico e o respeito ao princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Dessa forma, ressalta-se que a alteração que foi realizada no art.8º, §1º da CLT/17, pode ser considerada quase inócua, tendo em vista que não se pode partir de imediato para uma aplicação subsidiária em contextos diferentes daqueles que norteiam o direito do trabalho.

Ademais, a regra dos referidos parágrafos deve ser interpretada em consonância com o Caput. Assim, tendo em vista que o Caput do art.8º não sofreu alteração e traz em seu bojo os princípios do Direito do Trabalho, as alterações introduzidas pela reforma encontram obstáculo em sua aplicação, permanecendo os elementos e Princípios protetores para suprir as lacunas do caso concreto.

Ademais, verifica-se outro fundamento que se pode observar em relação à conservação do Princípio da Proteção e da Norma mais favorável, que se trata de um argumento de cunho constitucional, com fundamento descrito no art. 7º da CF em que preceitua garantias mínimas ao trabalhador.

Portanto, as normas expostas nos arts. 611-A e 620 da CLT/17 devem obedecer rigorosamente ao comando constitucional. Se porventura ocorrer um conflito entre uma regra e um Princípio Constitucional, este último deverá prevalecer, face à interpretação conforme a Constituição.

Por fim, verifica-se que à luz da Reforma Trabalhista em consonância com a Constituição, o Princípio da Proteção e seus subprincípios não sofreram alterações com as novas regras em pauta. Apesar da tentativa de asfixia, porém, apesar de não terem sofrido alterações, forçou o intérprete do direito a reanálise e maior aprofundamento em seu estudo.

Conforme já descrito, outros Princípios também regem o direito do Trabalho, quais sejam: Irrenunciabilidade de direitos, primazia da realidade, inalterabilidade contratual lesiva e intangibilidade salarial. Passemos a breve análise desses Princípios, visto que eles estão intrinsecamente interligados.

### 3.5 Irrenunciabilidade de direitos

O Princípio da irrenunciabilidade dos direitos consiste na impossibilidade jurídica do empregado privar-se voluntariamente das vantagens a ele conferidas pela lei. Assim, se este Princípio não existisse, os direitos dos trabalhadores poderiam ser facilmente reduzidos, em razão de sua situação econômica e social menos privilegiada, sendo esta uma regra, onde a hipossuficiência do trabalhador é latente.

Dessa forma, considerando o que acontece no mercado laboral da grande maioria dos trabalhadores, seria muito fácil para o empregador eximir-se de cumprir suas obrigações legais, pois, para isso, bastar-lhe-ia obter um documento por meio do qual o trabalhador renunciasse a determinados direitos, que, pela condição de submissão e necessidade de manutenção do emprego seria certo a sua assinatura, por esta razão e considerando ser o trabalhador hipossuficiente este princípio rege o direito do Trabalho.

Contudo, com a Reforma Trabalhista, uma das principais mudanças trazidas é a prevalência da autonomia da vontade de um tipo de trabalhador não mais considerado como hipossuficiente, nesses termos, o Art. 444 no Parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho passa a ter o seguinte texto:

Art. 444, Parágrafo único da CLT: A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Assim, o art.444 da CLT ganhou o Parágrafo único para tratar da situação do trabalhador hipersuficiente, assim entendido o empregado portador de diploma de nível superior, que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime de Previdência Social.

Dessa forma, o trabalhador portador de diploma de nível superior e com salário a partir de R\$ 11.062,61, em 2017, poderia negociar livremente seu contrato de trabalho, observadas, entretanto, as normas presentes na Constituição Federal.

### **3.6 Primazia da realidade**

Este princípio trata da validade dos acontecimentos fáticos em detrimento do comando inscrito na norma, neste Princípio, a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal, ou seja, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o real.

O Princípio acima referido era visto como benéfico ao trabalhador, evitando assim, por exemplo, que os termos transcritos no contrato fossem uma simples

fraude ou um equívoco de como se realizaria a atividade de modo muitas vezes a prejudicar o trabalhador.

Ressalta-se que este Princípio se aplica também para o empregador, que pode por exemplo, manter um Colaborador com todos os vínculos preenchidos e toda a formalização prevista em lei, contudo, no dia a dia, a atividade a ser realizada pelo empregado se demonstrar desapegada dos preceitos do vínculo empregatício, dessa forma, poderá o empregador se valer também do referido Princípio para pleitear a alteração ou mesmo conversão do contrato de trabalho.

Não obstante ser também utilizado para o empregador, verifica-se que o princípio da Primazia da Realidade, na sua origem e em sua atuação prática, foi originado e pensado tendo como fim o trabalhador, com o fito de descaracterizar contratos fraudulentos que eram travestidos em outros formatos menos onerosos para o empregador e que seriam prejudiciais ao empregado. Contudo, com a modernidade das relações de trabalho, com o avanço das tecnologias, com a excessiva terceirização que teve sua abrangência ampliada, possibilitando a sua aplicabilidade na atividade FIM, assim, com o advento da reforma trabalhista, o Princípio da Primazia da Realidade foi amplamente desconstruído, atingindo todos os lados na esfera laboral.

### **3.7 Da inalterabilidade contratual lesiva**

Este Princípio tem origem no Princípio da inalterabilidade dos contratos com gênese no direito civil.

Ressalta-se que este Princípio não impede alterações contratuais trabalhistas, que são comuns na vida contemporânea das relações de trabalho, o que se busca é restringir as alterações lesivas nas quais o trabalhador poderá ser prejudicado.

É de conhecimento geral que o empregador, nesta condição, possui o poder diretivo para gerenciar seu negócio que é o *chamado jus variandi do empregador*.

Assim sendo, quanto a este aspecto é interessante salientar que pequenas alterações efetuadas pelo empregador, que não frustrem os referidos direitos trabalhistas, podem ser implementadas, porém, deve ser analisado o caso concreto

para verificar se houve ou não afronta ao Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva.

Não obstante, ressalta-se que algumas cláusulas contratuais podem ser negociadas com intermediação da representação sindical laboral, através de negociação coletiva.

É possível, então, por meio de negociação coletiva, que certas cláusulas sejam flexibilizadas, quando por exemplo, se corre o risco de inviabilizar o negócio ou existir interesse das partes que não afronte a Lei.

O Princípio da inalterabilidade está previsto no art. 468 da CLT e, com a Reforma Trabalhista, ganhou o § 2º, que teve como finalidade a de afrontar diretamente a Jurisprudência contida na Súmula 372 I, do TST, que tem a seguinte redação:

Art. 468, § 2º da CLT- A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (NR)

Súmula 372 I, do TST - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996).

Assim, tornando-se norma cogente, com entendimento positivado, não se trata de rebaixamento a determinação do empregador para que o empregado reverta ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança, assim esse ato não se trata de uma alteração unilateral.

### **3.8 Intangibilidade salarial**

Este Princípio tem o objetivo de garantir ao trabalhador o direito de perceber a contraprestação a que faz jus pelo trabalho realizado, de maneira estável e segura, não ficando sujeito às oscilações inerentes ao ramo da atividade econômica explorada ou à mera vontade do empregador.

No campo da reforma trabalhista, que será estudada com mais detalhes, verifica-se que também este princípio teve uma afetação direta, prejudicando ao empregado.

Com a introdução do artigo 611-A na CLT, o Legislador autorizou a ampla flexibilização e, apesar de ter listado as matérias que são negociáveis, reduzidas ou suprimidas o Legislador entendeu por acrescentar a expressão “entre outros”, tornando a lista meramente exemplificativa, permitindo a expansão dos direitos negociáveis ou submetidos à negociação coletiva.

A nova Lei “ousou” e inovou ao permitir que a negociação coletiva prevalecesse sobre a Lei no tocante ao enquadramento do grau de insalubridade, podendo até mesmo, teoricamente, dizer mínima uma insalubridade de grau máximo.

Por fim, passemos às principais alterações trazidas pela Reforma Trabalhista através da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

#### **4. APROVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA**

A PL 6787/2016, aqui denominado “Projeto de Lei da reforma trabalhista” foi proposta pelo então Presidente da República Michel Temer e começou a tramitar na Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016.

Assim, desde então, foram quatro meses na Câmara dos Deputados e aproximadamente três meses no Senado, sendo que o texto recebeu na Câmara dos Deputados 850 emendas, das quais cerca de 400 incorporadas ao texto para aprovação, recebendo severas críticas, por ter passado apenas pela comissão especial naquela casa legislativa.

Ao passar pelo senado, sua tramitação foi mais criteriosa passando pelas Comissões de Assuntos Econômicos (CAE), de Assuntos Sociais (CAS), e pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), recebendo dos Senadores, nessa fase, mais 864 sugestões de emendas, sem que nenhuma alteração fosse incorporada ao texto originário, evitando o retorno para nova apreciação pela câmara dos deputados, ao seu revés, o executivo se comprometeu a vetar os pontos mais polêmicos.

A sociedade civil assistiu atônita e imobilizada pela conjuntura econômica, à tramitação da reforma, que teve forte rejeição por parte da oposição, que se encontrava fragilizada pelos escândalos de corrupção e o alto índice de desemprego, nesse contexto, as críticas recaíram sobre: a prevalência de negociações coletivas sobre a legislação trabalhista; a possibilidade de gestantes trabalharem em locais insalubres; o trabalho intermitente; e a jornada 12/36.

Apesar das críticas, o projeto foi aprovado na Câmara dos deputados em 26 de abril de 2017, por 296 votos favoráveis e com 177 votos contrários e, no Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho de 2017, por 50 a 26 votos e a lei foi sancionada pelo Presidente da República no dia 13 de julho do mesmo ano, sem os vetos prometidos, para entrar em vigor em 11 de novembro de 2017, apesar de entrar em vigor em 14 de novembro de 2017 foi editada a MP 808/2017, com o fito de acalmar os ânimos e regulamentar pontos obscuros e polêmicos. No entanto a medida provisória ficou inerte por articulações política e no dia 24 de abril de 2018 a medida provisória foi derrubada por encerramento do seu prazo de validade.

Por se tratar de um tema polêmico, existem os defensores e combatentes



vorazes, assim, dentre os que votaram contra a reforma, justificavam o seu combate com a alegação de que os trabalhadores, por manobras empresariais, poderiam ser substituídos por pessoas jurídicas e alegaram ainda que a reforma implicaria em perdas de direitos trabalhistas.

A reforma trabalhista foi criticada também por sindicais, dentre elas a Central Única dos Trabalhadores e a Força Sindical.

Salienta-se que o Ministério Público do Trabalho também se manifestou contrário à reforma trabalhista, sob o argumento de que violaria a Constituição Federal Brasileira e Convenções Internacionais assinados pelo Brasil, considerando ainda que fosse um "grave retrocesso de direitos sociais".

Ressalta-se, ainda, que a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, em um evento organizado para discutir sobre a reforma trabalhista, recomendou que seus membros declarassem inconstitucional pontos da reforma, tais como, a tarifação do dano moral e terceirização irrestrita, segundo o jornal gazeta do povo. («Juízes criticam a reforma trabalhista e podem não aplicar nova lei» consultado em 18 de fevereiro de 2019).

Defendida pelo então Presidente à época Michel Temer, ela vinha como uma forma de regularizar as contas públicas, e assim, estimular a economia e gerar mais empregos.

Pelas razões elencadas acima, os parlamentares favoráveis defendiam que os direitos assegurados na Constituição não poderiam ser alterados por um projeto de Lei, dessa forma não seriam atingidos com a reforma.

Com o mesmo viés, os economistas favoráveis alegaram que com a reforma as empresas poderiam gerar recursos e aumentar o número de vagas disponíveis, já que haveria uma flexibilização na relação de trabalho com possível redução na jornada de trabalho e diminuição de salário.

Por fim, em meio a tantas discussões a referida reforma trabalhista entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 com a lei 13.467/17, e dessa forma trouxe nova face com novas definições acerca das férias, jornada de trabalho e outras questões.

O direito do trabalhador virou uma BABEL, fazendo alusão à história bíblica, onde os operadores do direito, empregados, empregadores, não se entendiam em relação ao início e abrangência das normas, não havia orientação se elas incidiriam imediatamente sobre processos e contratos em vigor ou se apenas aqueles assinados após poderiam ser julgados conforme o novo código e, com a edição da MP 808/2017, essa indefinição só se agravou, assim, após a reforma tivemos três períodos com regras distintas em vigor: o período pré-reforma, o período em que a reforma era modificada pela MP, e o período em que a reforma vigorou sozinha.

A nosso ver, apesar de as Normas trabalhistas carecerem de “reforma” aparando arestas e desvios, jamais deveria ser tão profunda e agressiva ao trabalhador, impedindo ou restringindo o acesso à justiça daquele que continua sendo hipossuficiente.

Considera-se que o judiciário, por vezes, em razão da proteção ao trabalhador tinha decisões parciais, não obstante o que se verificou foi uma reforma drástica em desfavor do trabalhador, com afronta direta aos preceitos constitucionais de proteção ao trabalho.

Assim, a mencionada reforma trabalhista divide opiniões entre especialistas, entidades de classe e organizações sociais e essa divergência também pairou entre os trabalhadores que pouco conhecem os pontos abordados pela reforma e têm pouca informação e muitas dúvidas acerca do assunto.

#### **4.1. Eficácia temporal da vigência da lei**

Muito se discutiu acerca da vigência da Lei que institui a Reforma Trabalhista, pois haviam processos em curso que foram sentenciados nos termos da nova Lei, logo, após a sua aprovação.

Para uma resposta rápida, devemos aplicar o artigo 14 do CPC, supletivamente (artigo 765, CLT):

A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

Dessa forma, as modificações provenientes da Reforma Trabalhista já alcançam os processos em curso, pela adoção da teoria do isolamento dos atos processuais.

Até então, é de entendimento majoritário que a aplicação das normas alteradas em direito material pela Reforma seria imediata, como, aliás, ocorrem com todas as regras jurídicas, uma vez observadas eventuais períodos de vacância.

Por este ângulo os novos contratos firmados sob a égide da nova Lei a ela se submetem, e também se aplicam aos contratos já em curso, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Neste ínterim considerando as discussões em pauta, o TST aprovou a instrução normativa 41/18, que definiu um marco temporal para a aplicação de regras trazidas pela reforma trabalhista, assim, o texto da Instrução Normativa 41/18 definiu que a aplicação das normas processuais previstas pela reforma seria imediata, porém, sem atingir situações iniciadas ou consolidadas na vigência da lei revogada.

Analisando ainda os contratos celebrados antes e depois da nova Lei, como já mencionado anteriormente, verifica-se que o Artigo 6º da Lei de Introdução ao Código Civil determina em seu caput que a Lei em vigor tem efeito imediato e geral, o que nos faz concluir que no caso da Reforma Trabalhista essa regra também se aplica, assim, um contrato de trabalho firmado após 11/11/2017, sendo a lei em vigor a Lei nº 13.467/2017, todas as disposições legais trazidas pela Reforma Trabalhista, serão integralmente aplicáveis a tal contrato.

Todavia, quanto aos contratos encerrados antes da Reforma Trabalhista, deve-se salientar que o artigo 6º da LICC, disciplina as questões relativas ao ato jurídico perfeito e também à coisa julgada, vedando que uma lei posterior prejudique o direito adquirido. Assim, por óbvio, os contratos de trabalho encerrados antes de 11/11/2017 são atos jurídicos perfeitos, pois foram consumados conforme a lei então vigente.

A controversa está no que pertence aos contratos de trabalho celebrados em data anterior à vigência da nova Lei, mas que permanecem em curso após sua promulgação, considerando que com a nova Lei ocorreram algumas alterações, a exemplo das horas in itinere que foi modificada prejudicando o trabalhador.

Neste ponto, o empregador poderia deixar de cumprir mandamentos que foram reformados ou excluídos, prejudicando os trabalhadores, mesmo aqueles que já trabalhavam na empresa em data anterior da nova Lei.

Em razão desta controvérsia, o governo acabou incluindo o artigo 2º na Medida Provisória nº 808/2017, prevendo, de forma expressa, que o disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

Não obstante, com o encerramento do prazo de vigência da referida MP em 23/04/2017, o artigo 2º teve sua eficácia legal esvaziada, trazendo de volta a questão da aplicação da Reforma aos contratos vigentes firmados antes dela.

Assim sendo alinhados com os princípios constitucionais e basilares do direito brasileiro, o Ministério do Trabalho emitiu em 14/05/2018 um parecer concluindo que, mesmo após a perda da eficácia do Artigo 2º da MP nº 808/2017, as disposições legais que são trazidas pela Reforma Trabalhista serão aplicáveis de forma geral, abrangente e imediata a todos os contratos de trabalho regidos pela CLT, inclusive àqueles celebrados antes da vigência da Reforma e que permanecem em vigor após 11/11/17.

Por fim, no âmbito processual a regra é da aplicação imediata, conforme pode se observar, por analogia, no art.14 do CPC/2015, segundo o qual “a norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada”.

Assim, a experiência encontrada no referido diploma Processual Civil,

permite dizer, com arrimo no art.1.046 do citado texto, que, ao entrar em vigor, as novas disposições se aplicarão desde logo aos processos em curso.

#### **4.2 Aplicabilidade da lei nos contratos em curso da sua entrada em vigor**

Tecidas algumas considerações acerca da aprovação e eficácia temporal da Lei 13.467 / 2017 torna-se importante verificar a polêmica que envolveu a incidência temporal da Reforma Trabalhista referente aos contratos e processos previamente existentes antes da promulgação da lei bem como destacar a distinção entre a natureza processual e material do direito em questão, tendo em vista a sua interferência direta nessa matéria.

Assim sendo, no que diz respeito ao direito de natureza processual, não há grandes discussões, pois conforme a doutrina a aplicação é imediata no que se refere aos processos trabalhistas em curso, respeitados os atos já praticados.

Ressalta-se que o mencionado entendimento revela congruência com a teoria do isolamento dos atos processuais, segundo a qual, como já é conhecido, cada ato a ser praticado não é considerado de forma isolada para fins de verificação da regulamentação processual aplicável.

Assim, caso sobrevenha determinada norma antes da prática do ato a ser por ela regulado, deverá ser observado, mesmo que a ação tenha sido proposta sob a égide da lei anterior.

Seguindo este entendimento, pode-se citar como exemplo a alteração relativa à responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, pois antes da modificação da lei o beneficiário da gratuidade judiciária não assumia esse encargo, ainda que sucumbente na pretensão do objeto da perícia.

Não obstante, a redação dada ao artigo 790-B da CLT pela Lei 13.467 / 2017 informa que essa obrigação deve ser arcada pela parte sucumbente na pretensão objeto dessa modalidade probatória, ainda que seja beneficiária da gratuidade.

Conclui-se, que em um processo trabalhista já em curso, os atos praticados antes do dia 11 de novembro de 2017 permanecem válidos em todos os seus aspectos e consequências e não deverão ser repetidos, em respeito ao princípio da irretroatividade, todavia, aqueles a serem praticados após essa data, por sua vez, já terão como norma reguladora a *lex posterior*.

Quanto ao direito de natureza material a polêmica se volta para a repercussão da Reforma nos direitos de cunho material, considerando os vários aspectos que o envolvem e que tornam complexa a definição do sistema de aplicação do direito intertemporal.

No caso dos contratos trabalhistas já encerrado em 11 de novembro de 2017 não há o que se discutir. Sua regra é mantida como uma regra anterior, sob pena de retroatividade indevida. Da mesma forma, os contratos a serem firmados posteriormente a referida data serão regidos pela lei nova, diante do preceito inerente ao *tempus regit actum*.

Seguindo essa linha de raciocínio, afirmam Vólia Bomfim e Leonardo Borges (2018, p.3):

A Lei 13.467 / 2017 não se aplica aos fatos e contratos anteriores à sua vigência. Extinto ou anterior ano da Lei 13.467 / 2017 inaplicável será a Reforma Trabalhista ou, vigente o contrato, uma lei nova não se aplica aos fatos anteriores. Assim, não será aplicada uma nova lei de forma retroativa.

Quanto aos contratos em curso no momento da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, faz-se importante a análise de alguns aspectos, os quais direcionam conclusões diversas segundo cada situação.

O primeiro envolve a diferenciação entre direito adquirido e a expectativa de direito no âmbito de um contrato de trabalho. Considerando que este traz em seu bojo relações de trato sucessivo, dele se revelam fatos antigos ou passados, fatos atuais ou em curso e fatos futuros.

Os fatos antigos, como regra, têm como escudo a proteção ao direito adquirido. O cerne da discussão se situa na regulamentação dos fatos atuais, haja vista que se iniciam sob a vigência de uma norma e se concluem sob a de outra.

Assim discorre Alice Monteiro de Barros (2011, p.133)

O direito adquirido distingue-se da expectativa de direito, decorrente de um fato aquisitivo incompleto, por esse motivo, não se incorporou ao patrimônio do indivíduo e, portanto, será atingido pela lei nova, pois ela representa mera esperança do direito.

Por meio do mencionado trecho de sua obra, a doutrinadora aduz que, dos fatos atuais, surge a mera expectativa de um direito, haja vista que este ainda não foi devidamente conquistado e incorporado ao patrimônio do indivíduo. Diante disso, não havendo efetivação a questão do direito em questão, aplica-se lei nova ao fato em curso.

Assim, quando o empregado cumpre, em um dado momento, todas as condições necessárias à aquisição de determinado direito, passa a integrar seu patrimônio jurídico. Ainda que não o exerça imediatamente, ele poderá fazê-lo segundo a legislação que vigorava no momento em que implementou as referidas condições.

Logo, esse quadro não se modifica em decorrência de eventual alteração na legislação regulamentadora, pois, se trata de direito adquirido, o qual deverá ser respeitado pela nova lei.

Ressalta-se que trata-se de situação diversa na hipótese de modificação legislativa enquanto o empregado ainda se encontra em processo de aquisição de direito, ou mesmo, antes desse se iniciar. Nesses casos, a nova lei é plenamente aplicável, pois não se estará vislumbrando retroatividade indevida.

Outro aspecto relevante para o exame da incidência da Reforma Trabalhista sobre os contratos em curso, diz respeito ao fundamento do direito atingido, devendo ser averiguado se este decorre de cláusula contratual ou da própria lei modificada.

O Direito do Trabalho conta com uma multiplicidade de fontes. Algumas tem natureza como a lei, as convenções coletivas e sentenças normativas; outras têm a essência eminentemente contratual. A mudança de determinados direitos repercute sobre eles de maneira distinta, a depender da natureza da fonte que lhes deu origem.

Os direitos trabalhistas estabelecidos de forma expressa ou tácita no contrato estão por ele resguardados devendo ser regulados pela lei vigente na celebração deste pacto. Tratando-se de ato jurídico perfeito, o contrato individual do trabalho não deve, a priori, ser atingido por inovação legislativa.

Há, entretanto, direitos que não constam nem expressa em tacitamente, no contrato razão pela qual não encontram fundamento naquele. Nesses casos, os referidos direitos se baseiam diretamente na própria legislação trabalhista, ficando submetidos a todas as modificações que nela sejam realizadas.

Por fim, com a Reforma Trabalhista, caso um direito material por ela atingido não conste no contrato de trabalho, sobre ele repercutirá diretamente as mudanças trazidas pela nova lei, pois seu formato não está resguardado pelo pacto laboral e o seu fundamento de validade é a própria norma legal.



## 5. PRINCIPAIS MUDANÇAS

Vários direitos trabalhistas foram profundamente alterados pela lei 13.467/17, a chamada “Reforma Trabalhista”.

Como já mencionado a nova Lei que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 alterou mais de 100 pontos da CLT, todavia, por se tratar de pontos com as mais diversas nuances, neste trabalho não será possível listar todas as alterações. Desse modo serão sintetizados os pontos considerados mais relevantes e principalmente os mais afetados aos direitos do trabalhador.

É salutar ainda destacar que para os empresários, as mudanças são consideradas um avanço e também modernizam as relações de trabalho no país.

Assim, para a Confederação Nacional da Indústria (CNI), a reforma valoriza a negociação coletiva e prestigia empresas e trabalhadores, que, poderão dialogar e encontrar soluções pactuadas para suas divergências.

Mas será mesmo que para o empregado está sendo tão vantajosa como vislumbra a rede empresarial?

Entre as mudanças a serem tratadas neste trabalho menciona-se o tempo a disposição do empregador, horas “*in itinere*”, banco de horas, intervalos intrajornadas, férias, período de amamentação, trabalhador autônomo, trabalho intermitente, extinção do contrato de trabalho, rescisão por acordo, insalubridade da gestante e homologação de acordo extrajudicial.

Reafirma-se que todas as alterações foram importantes, porém, o foco em questão trata-se da mitigação do trabalhador ao acesso na justiça do trabalho. Dessa forma, será abordado de forma sintética algumas alterações:

## **1- Tempo a disposição do empregador:**

O Artigo 4º da CLT considerava como serviço efetivo o período em que o empregado estivesse a disposição do empregador aguardando ou executando ordens.

### **1.1 Mudança:**

O caput do art. 4º da CLT foi integralmente mantido. Todavia, o parágrafo único foi eliminado e em seu lugar foram criados dois parágrafos, o § 1º, que manteve a redação do antigo parágrafo único, e o § 2º, que identificou claramente situações não consideradas como tempo a disposição do empregador.

Ou seja, a reforma trabalhista inseriu nesse artigo o parágrafo segundo que colocou diversas situações em que o tempo de permanência do empregado na empresa não será considerado como a disposição do empregador para fins de remuneração, cita-se por exemplo a execução de práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Logo, se o empregado “por escolha própria” permanecer nas dependências da empresa por insegurança ou mesmo por questões climáticas desfavoráveis esse tempo não é considerado como a disposição do empregador para fins de remuneração.

Salienta-se que o dispositivo quis deixar claro que o tempo de permanência do empregado na sede do empregador por escolha própria não será entendido como serviço efetivo ficto.

## **2. Horas “in itinere”**

Conforme preceitua o art. 58 § 2º da CLT o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e

para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte não será computado na jornada de trabalho, pois não seria o tempo a disposição do empregador. Salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

### 2.1. Mudança:

Com a reforma trabalhista foi eliminado o pagamento das horas in itinere, e revogou-se o texto contido que oferecia um tratamento diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte referente ao tema.

A nova lei não deixou margem para interpretações, tornando-se indubitosa a não computação na jornada de trabalho de qualquer tempo de deslocamento do empregado de sua residência até a efetiva ocupação do trabalho.

Salienta-se que as horas in itinere deixaram de ser tempo a disposição do empregador a partir da vigência da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, antes dela, os eventos jurídicos continuarão sob a égide da lei vigente no passado.

## 3. Banco de horas:

A duração normal do trabalho poderia ser acrescida de horas suplementares, conforme art. 59 da CLT, porém, não poderia exceder a 2 horas. A importância da remuneração da hora suplementar seria de pelo menos 20% superior a da hora normal. Esta suplementação poderia ser acrescida mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

### 3.1. Mudança:

A duração também pode ser acrescida de horas extras não excedentes a duas, mas por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo, e a remuneração será, pelo menos 50% superior à hora normal.

Dessa forma, foi excluída a expressão “acordo escrito” e substituída por ajuste individual. Acabando com a questão soberana de que o acordo deveria ser por escrito e conseqüentemente com eventuais multas para os empregadores quando não formalizava por escrito, ainda que obedecesse ao limite diário.

Com a reforma também foi inaugurado a possibilidade de negociar o banco de horas, respeitando o prazo máximo de (seis) meses para a compensação.

De acordo com Luciano Martinez (Reforma Trabalhista, 2018 p. 68) O banco de horas não é um sistema de compensação de horários nem de prorrogação de jornadas, ele é um instituto singular que cumula o que de pior existe em ambos os sistemas. O Professor e Doutrinador afirma ainda que dele se cumula a exigibilidade de prestação de horas suplementares sem prévio aviso e sem qualquer pagamento, com a imprevisibilidade dos instantes de concessão das folgas compensatórias.

Assim, o banco de horas autoriza o empregador a exigir do empregado a prestação de jornada suplementar até o limite máximo de dez horas diárias, sem, por conta disso, gerar retribuição de qualquer natureza.

As horas excedentes da jornada serão de forma legal ou convencional, então são lançadas num “banco” e ali acumuladas com o fim especial de, num futuro, serem trocadas por folgas compensatórias.

Essa troca deve ser promovida por iniciativa do empregador, sob pena de serem pagas como extraordinárias quando for obtido o limite temporal de um ano de permanência no “banco” o que ocorrer primeiro.

Em síntese, o “banco” de horas tem três características importantes, a saber:

a- Deve ser ajustada por acordo ou convenção coletiva de trabalho, se disser a respeito a compensação que ocorra em período superior a seis meses e inferior a um ano.

- b- A acumulação de horas está sujeita ao limite máximo temporal que se estende de seis meses a um ano de permanência ou, observado o que ocorrer primeiro, ao limite consistente da “soma das jornadas semanais de trabalho previstas”
- c- Não se pode considerar como hora suscetível de ingressar no “banco” qualquer uma excedente do limite de dez horas diárias.

#### **4. Jornada 12x36**

Em exceção ao disposto no art. 59 e em Leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Ou seja, a jornada 12x36 era admitida somente quando prevista em Lei ou instrumento normativo decorrente de negociação coletiva.

Contudo, a medida provisória (MP) nº 808 de 14 de novembro de 2017 alterou o disposto pela Reforma, estabelecendo que apenas as entidades atuantes no setor da saúde podem estabelecer a jornada 12x36 por meio de acordo individual escrito, as demais deverão regulamentar através de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Não obstante, e acordo com a 2ª jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, alguns enunciados foram aprovados, e dentre eles segue o enunciado referente a jornada 12/36 a saber:

Jornada intermitente e 12x36 - Os participantes apontaram a desconformidade da previsão da Lei da reforma trabalhista quanto à possibilidade de jornada de trabalho intermitente de forma indiscriminada. Entenderam que os contratos de trabalho para essas modalidades devem se restringir às atividades de caráter intermitente. A Plenária também rejeitou a possibilidade de se oficializar a jornada 12x36 mediante acordo individual. A tese aprovada nessa temática preconiza necessidade de que tal tipo peculiar de jornada tenha previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, conforme o art. 7º XIII, da Constituição

Federal. Nesse ponto, também pontuaram a impossibilidade de regime “complexivo”, na jornada 12x36, quanto ao pagamento de feriados e prorrogação de jornada noturna, por afronta à previsão constitucional.

## **5. Intervalo intrajornadas**

Salienta-se que qualquer que fosse o trabalho contínuo, cuja duração exceda 06 (seis) horas, era obrigatória concessão de um intervalo para descanso e refeição de no mínimo 01(uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderia exceder a 02(duas) horas. Dessa forma, se não fosse concedido o intervalo INTEGRAL de 01(uma) hora, o empregador seria condenado ao pagamento de horas extras acrescidas de 50% sobre a hora integral.

### **5.1 Mudança**

Após a promulgação da reforma trabalhista, a jornada passou a ser regulamentada pela nova redação, para quaisquer atividades, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Os intervalos para repouso e alimentação devem ser cumpridos ou pagos.

Assim, o intervalo intrajornadas passou a ser de no mínimo 30 (trinta) minutos nos casos de previsão em Acordos Coletivos e Convenções Coletivas. E, para os casos de não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para descanso, implicará no pagamento APENAS do período suprimido com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

## **6. Férias**

As férias poderiam ser gozadas em dois períodos, desde que um deles não fosse inferior a dez dias ininterruptos.

### **6.1 Mudança**

Após a referida reforma, desde que haja concordância do empregado as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, com um período de pelo menos

14 dias corridos e os demais, cinco dias corridos. O início das férias não poderá ocorrer dois dias antes de feriados ou no dia de repouso remunerado.

## **7. Período de amamentação**

Em relação a amamentação, a Lei estabelecia que a mulher tinha o direito de amamentar o filho, até que o mesmo completasse 06 (seis) meses de idade, durante a jornada de trabalho, a **02** (dois) descansos especiais, de 30 min cada um deles, conforme o art. 396 da CLT.

### **7.1 Mudança**

Após a entrada em vigor da reforma os dois períodos de descanso previsto no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Sendo assim, com base neste critério muitas vezes a própria funcionária solicita à empresa a junção dos 02 (dois) descansos, de forma a permitir um período de afastamento equivalente a 01 (uma) hora de trabalho, permitindo assim, que a funcionária inicie sua jornada de trabalho 01 (uma) hora mais tarde ou termine o expediente 01 (uma) hora mais cedo ou, ainda, que tenha o intervalo para repouso e alimentação elevado em mais 01 (uma) hora, ficando, dessa forma, a critério das partes definirem a forma que melhor atenda aos interesses tanto da funcionária quanto às necessidades operacionais da empresa.

## **8. Trabalhador autônomo**

O trabalhador autônomo não é considerado empregado, uma vez atendidos os requisitos legais.

Dessa forma, por definição, é todo aquele que exerce sua atividade sem vínculo empregatício, ou seja, por conta própria, de forma independente e sem

subordinação, natural, que atue de forma ocasional, fortuita, esporádica e para diversos tomadores.

## **8.1 Mudança**

Com a reforma trabalhista, a definição de trabalhador autônomo tem seus termos modificados pelo novo art. 442-B da CLT, que dispõe:

Art. 442-B da CLT - A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

A MP 808 acrescentou 07 parágrafos ao art. 442-B da CLT, sendo incluído no §1º do texto a proibição de cláusula de exclusividade no contrato de prestação de serviços, tendo essa regra caído com a queda da referida MP.

Logo, de acordo com a redação da MP no §3º, o autônomo poderia prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

Também garantia ao autônomo no §4º, a chance de se recusar a fazer a atividade pedida pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

Ou seja, a nosso ver, o dispositivo atual tornou-se apenas redundante, pois tanto a jurisprudência quanto a doutrina já consagram o entendimento de que, não existindo os requisitos da CLT para o vínculo empregatício explicitado no seu Art. 3º, prevalecerá à condição de autônomo, portanto, retirar a possibilidade de ser exclusivo ou não em nada concede segurança ao trabalhador autônomo.

## **9. Trabalho intermitente e sua inovação no texto Celetista**

O trabalho intermitente não estava expresso na CLT, sendo inserido após a Reforma em seu art. 443.



Passando a inserir o §3º com a redação in verbis:

Art. 443, §3º da CLT - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho na qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

A reforma teve o condão de regulamentar e dar uma suposta proteção trabalhista à prática dos chamados “bicos”, permitindo que tais trabalhadores exerçam atividade com registro em carteira de forma esporádica para diversos empregadores.

Na prática, o empregador convocará o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, para realizar o serviço, informando qual será a jornada de trabalho, com pelo menos 03 (três) dias de antecedência, e o empregado terá 01 (um) dia para responder ao chamado, sendo que o silêncio será presumido como recusa do mesmo, não caracterizando ato de insubordinação.

A remuneração é paga ao final de cada período de prestação de serviço. Este modelo de contrato é bem popular em diversos países, sendo ônus de cada empresário a avaliação acerca da conveniência de contratar trabalhadores nesta condição.

O argumento utilizado para justificar a adoção do contrato para prestação do trabalho intermitente foi o de retirar da informalidade um conjunto de trabalhadores que normalmente eram identificados como *freelancers*.

## **10. Extinção do contrato de trabalho**

A Norma trabalhista em seu Art.477, determinava que, para empregados contratados há mais de um ano, a homologação da rescisão contratual deveria ser realizada obrigatoriamente em sindicatos da categoria profissional ou autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, representante do Ministério Público

ou Defensor Público e, o § 4º da norma determinava que, no ato da rescisão, o pagamento para o empregado analfabeto somente poderia ser feito em dinheiro.

### **10.1 Mudança**

A nova Lei trouxe a dispensa da assistência do referido Sindicato, autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, representante do Ministério Público ou Defensor Público, quando da rescisão de contrato de trabalho de colaborador com mais de 01(um) ano de serviço, alterando radicalmente esse meio de proteção do trabalhador.

Em relação ao pagamento das verbas rescisórias, a nova Lei inovou no § 4º, I, II do art. 477 da CLT, flexibilizando a forma de pagamento para os analfabetos, que poderá ser feita em dinheiro, depósito bancário e, para os demais também em cheque visado, se assim todas as partes estiverem de acordo.

O pagamento, bem como a entrega de toda a documentação referente à extinção do contrato de trabalho, deverá ser realizado em até 10(dez) dias a contar do término do contrato de trabalho.

Se o empregado estiver apto a requerer o benefício do Seguro-Desemprego e movimentar a conta vinculada ao FGTS, basta apresentar a anotação da extinção do contrato de trabalho feita em sua Carteira de Trabalho, desde que o empregador tenha comunicado previamente a dispensa ao Ministério do Trabalho e à Caixa Econômica Federal.

Com a reforma foram inauguradas novas formas de extinção contratual, por meio de programas de desligamento incentivado (Plano de demissão voluntária ou incentivada) e por mutuo consentimento Arts. 477-A e 477-B.

### **11. Plano de demissão voluntária ou incentivada**

Inserido no art.477-B O plano de demissão voluntária é uma inovação, e, por meio deste plano, que está previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de

trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulado entre as partes.

Salienta-se que a extensão e o alcance da norma são os mais amplos possíveis, pois aplicáveis, indistintamente, no âmbito das dispensas individuais, plúrimas ou coletivas. Bastara, portanto, que o empregador ajuste, mediante negociação coletiva, um plano de desligamento incentivado para fluir da máxima proteção dada por uma quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo, se os próprios sujeitos coletivos ajustarem inexistente tal quitação em tal dimensão.

## **12. Rescisão por acordo**

Antes da reforma, caso o trabalhador se demitisse ou fosse demitido por justa causa, ele não tinha direito de sacar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego nem recebia multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. Esses benefícios e indenizações só eram recebidos pelo funcionário no caso de uma demissão sem justa causa.

### **12.1 Mudança**

Dessa forma, outra inovação introduzida pela Lei nº 13.467/2017, foi à rescisão por acordo, prevista no artigo 484-A.

De acordo com referido artigo, caso ocorra este tipo de rescisão, deverá ser realizado o pagamento de metade do aviso prévio – caso indenizado – e da multa sobre o saldo do FGTS do empregado. Ou seja, ao invés do empregador pagar multa de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo, esta será de 20% (vinte por cento). As demais verbas devem ser pagas integralmente. A rescisão por acordo permite que o empregado realize ainda o saque de 80% (oitenta por cento) dos depósitos na conta vinculada ao FGTS, mas não autoriza o requerimento ao benefício do Seguro-Desemprego.

### **13. Insalubridade da gestante**

O artigo 394-A da CLT estabelecia que a empregada gestante e a lactante seriam automaticamente afastadas de qualquer atividade ou local insalubre, enquanto durasse a gestação e a lactação, devendo exercer suas atividades em local salubre, excluído nesses casos o adicional de insalubridade.

#### **13.1 Mudança**

Com a nova Lei trabalhista a restrição ao trabalho de grávidas em ambientes insalubres foi amenizada.

Com a reforma e antes da MP 808 de 2017, haveria o afastamento da gestante que trabalhasse em atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo apenas quando apresentasse atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que recomendasse o afastamento durante a gestação.

Com a edição da MP808 de 2017, buscou resolver a polêmica e dispondo que a gestante deveria ser afastada enquanto durar a gestação de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, independentemente do grau de insalubridade, sendo permitido o labor em operações e locais insalubres quando em graus mínimo e médio se espontaneamente ela apresentar atestado médico que autorize o seu trabalho nessas condições.

Ou seja, a lei passou a exigir, em determinadas situações que a trabalhadora apresente recomendação médica para continuidade ou afastamento de atividades consideradas insalubres e, com a queda da MP retornou à redação da Lei nº 13.467, de 2017.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (

II - Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (

III - Atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) .

Por fim, em breve análise há de se concluir que o dispositivo alterado não ajudou muito a situação da gestante que exerce trabalho em local insalubre, pois se não houver na empresa um local de trabalho salubre para exercer sua atividade a gestante ficará afastada e não ficou claro como a previdências tratara o afastamento tratando-se desta situação específica, uma vez que a regra anterior implicava na concessão do benefício previdenciário não mais está em vigor.

#### **14. Termo de Quitação anual**

Na CLT não havia esta previsão legal.

Não obstante, com o advento da reforma Trabalhista esta quitação anual tornou-se uma novidade que pode mudar substancialmente o passivo trabalhista das empresas.

Trata-se de um instrumento legal institucionalizado no âmbito trabalhista, por meio do art. 507-B da CLT, tornando-se 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.

Ressalta-se que, a nova legislação estabelece que as partes darão, uma vez firmado o respectivo termo, a eficácia liberatória das parcelas. O empregador que dispor do termo de quitação anual de débitos trabalhistas poderá se valer deste instrumento para se defender em caso de eventual reclamatória trabalhista, quando nela contiver pedidos que já tenham sido objetos da quitação dada pelo empregado no Termo de Quitação Anual.

## **15. Homologação de acordo extrajudicial:**

A Justiça do Trabalho somente admitia a realização de acordos como forma de solução de ações trabalhistas já levadas ao seu conhecimento, nas quais houvesse a indicação de direitos eventualmente não adimplidos.

### **15.1. Mudança**

Porém, a reforma trabalhista criou o denominado Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial.

O novo instrumento processual busca então solucionar uma demanda recorrente dos sujeitos das relações de trabalho que é a chancela judicial de acordos extrajudiciais, com a possibilidade de se imprimir no acordo uma cláusula que assegure às partes quitação geral dos créditos mútuos decorrentes da relação jurídica havida.

Assim sendo, a nova previsão legal inserida na CLT que prevê a homologação de acordos extrajudiciais, vem de encontro ao propósito de solucionar o impasse acima exposto, que até então acabava desembocando em mais uma ação trabalhista, avolumando o trabalho do Judiciário e gerando custos muito maiores dos imaginados quando as partes cogitavam em realizar um acordo extrajudicial.

## 6. MITIGAÇÃO AO ACESSO A JUSTIÇA

Como afirmado em todo o conteúdo deste trabalho, o ano de 2017 foi um divisor de águas na esfera do direito do trabalho, principalmente no que tange à reforma trabalhista que foi marcada por uma série de polêmicas, discussões, percalços, situações que mitigaram direitos consagrados que haviam sido conquistados através de lutas de classe, ocorrendo um nítido retrocesso da ordem jurídica preestabelecida.

Com isso, a nosso ver, ficou nítido a mitigação ao acesso à justiça do trabalho pelo empregado, e de forma clara o trabalhador passou a ser um subcidadão, sem exercer seus direitos ou sem acesso à tutela estatal, tendo em vista as barreiras impostas, assim, a Reforma Trabalhista passa ao largo da verdadeira justiça.

Observa-se que a gratuidade era uma das ferramentas do trabalhador dentro da justiça do trabalho, nunca se cobrou do beneficiário da justiça gratuita nem em momento posterior a sentença de mérito, mesmo se desaparecida a condição de hipossuficiência, todavia, com a referida reforma, esta situação se modificou como será abordado oportunamente.

Não obstante, se o Poder Judiciário brasileiro avocou para si o monopólio da jurisdição, conforme se depreende do art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal, deveria os dispositivos infraconstitucionais viabilizar tal instituto, não o mitigar ou bani-lo.

Além disso, os rendimentos da pessoa que pleiteia em juízo os benefícios da justiça gratuita não deveriam sequer ganhar o destaque trazido pela contrarreforma trabalhista, porquanto, direito fundamental previsto em cláusula pétrea, constitui-se de um dever do Estado.

Nota-se ainda, que a mitigação ao acesso à justiça não se observa apenas com a justiça gratuita, outras alterações trazidas com a reforma também inibe o trabalhador que precisa ir a busca dos poucos direitos colocados à sua disposição.

Dentre tantos dispositivos, se verifica mais um estorvo ao acesso ao Poder Judiciário, que se refere ao pagamento das custas no caso de ausência do Reclamante na audiência inaugural, mesmo que seja beneficiário da justiça gratuita, exceto se comprovar no prazo de 15 dias que sua ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

Podemos constatar ainda a alteração quanto aos honorários periciais, que, antes da reforma trabalhista era tradicionalmente arcado pelo vencido no objeto da perícia, exceto se beneficiário da justiça gratuita, hipótese em que a União arcava com o ônus, todavia, com a reforma, o pagamento deverá ficar a cargo do sucumbente, ainda que beneficiário da justiça gratuita.

Outro ponto de muita relevância é o instituto da sucumbência recíproca, isso ocorre quando temos vencedor e vencido na mesma demanda, assim, sobrevém a distribuição do ônus do processo, esse instituto vem assustando e afastando o trabalhador que precisa do poder judiciário para satisfazer suas demandas.

A sucumbência deverá observar o acolhimento ou não de cada título e não sobre o valor a ser deferido em relação ao mesmo título ou verba trabalhista postulada, que não pode se limitar ao valor estimativamente indicado na petição inicial.

Por esta razão apresentamos o entendimento de Mauro Schiavi na obra Reforma Trabalhista, pag. 84 ao afirmar que:

d) sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários: De nossa parte, a sucumbência a justificar honorários advocatícios ao reclamado tem que ser de improcedência total dos pedidos, ou de alguns destes. Por exemplo, o reclamante formulou os pedidos A, B, C, D, mas sucumbiu em parte do pedido A, que se refere a horas extras, já que a jornada acolhida pelo juízo foi inferior a declinada na inicial, não haverá sucumbência recíproca a justificar honorários advocatícios ao reclamado.

Por esta razão, assevera ainda que:

{...} a sucumbência recíproca deverá ser vista com muita sensibilidade pelo judiciário Trabalhista de modo a não obstar a missão histórica da Justiça Trabalhista que é facilitar o acesso À Justiça ao trabalhador (SCHIAVI,



Mauro. Op. Cit.p,85).

Assim, os honorários advocatícios passaram a incidir no caso de sucumbência recíproca, ou seja, antes não havia sequer a imposição de honorários de sucumbência na justiça do trabalho e com a reforma as partes passaram a ser condenadas a pagar honorários ao advogado da parte adversária, sendo vedada a compensação entre os honorários, como dispõem o já citado § 3º do art. 791-A e a parte final do §14 do art. 85, ambos da CLT.

Ressalta-se que a improcedência de pequena parte do pedido (de acordo com cada pedido, e não de seu valor), não haverá a condenação em honorários da parte vencedora, mesmo que vencida parcialmente, em honorários advocatícios.

Salienta-se ainda que, havendo sucumbência mínima, não há que se falar em sucumbência parcial e muito menos recíproca, como se exemplifica com a hipótese de pedido de indenização por danos morais, em que o não acolhimento do valor respectivo atribuído pelo Reclamante a causa ou ao pedido e o acolhimento em valor menor, não induz ou acarreta sucumbência recíproca.

Destaca-se, no entanto, a 2ª jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promovida pela Anamatra que discutiu alguns pontos da Reforma Trabalhista e pacificou alguns enunciados, dentre eles aqueles que se referem aos honorários de sucumbência e de peritos na justiça do trabalho após a promulgação da Reforma, assim dispõem o enunciado:

Honorários de sucumbência e de peritos – As dificuldades que a nova lei impõe ao acesso à justiça gratuita também foram objeto de debates na Jornada. Nesse sentido, foi aprovado enunciado que prevê que as novas regras para os honorários sucumbenciais não se aplicam aos processos que já estejam tramitando quando da vigência da lei, em razão do princípio da causalidade, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento de propositura da ação trabalhista. Entendeu-se, ainda, que o trabalhador beneficiário da justiça gratuita não pode ser condenado ao pagamento de honorários sucumbenciais em processos quaisquer. Também foi consenso a gratuidade no pagamento dos honorários de

peritos do trabalho para os beneficiários da assistência judiciária gratuita, ante a violação, no particular, do art. 5º, XXXV e LXXIV, CF.

Outra questão paira em relação a previsão de que na petição inicial deve o Reclamante lançar pedido certo, determinado e com indicação do seu valor, caso contrário a petição deverá ser emendado para se adequar.

Em relação a esta previsão de que o autor na petição inicial deve lançar pedido certo, determinado e com a indicação de seu valor, incluído no § 1º do art. 840, da CLT, insere-se o entendimento de Luciano Martinez (2017, p220), quando assevera que:

É bom notar que, a despeito de todo o rigor do dispositivo, se admite, na forma da legislação processual, antes da sumária extinção do processo, seja dada a parte demandante a oportunidade de emendar ou completar a inicial, na forma do art. 321 do CPC/2015, de aplicação subsidiária. Segundo o referido dispositivo processual civil, o juiz, ao verificar que a petição inicial não preenche os requisitos impostos por lei ou que apresenta defeitos e irregularidade capazes de dificultar o julgamento de mérito, determinará que o autos, no prazo de 15(quinze) dias, a emende ou a complete, indicando com precisão o que deve ser corrigido ou completado. Assim, decerto, também deverá acontecer no processo do trabalho

Dessa forma, tem-se a afirmar que os trabalhadores devem ser orientados a deduzirem pedido de forma mais comedida, a fim de evitar a possibilidade de arcarem com os ônus de sucumbência, mesmo que de forma parcial ou recíproca.

E foi exatamente o que se acabou decidindo com a edição atualizada da Súmula 263, do C.TST, devido a promulgação do novo CPC:

#### Súmula 263/TST

Petição inicial. Indeferimento. Instrução obrigatória deficiente. (Nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res.208/2016, DEJT divulgada em 22,25 e 26.04.2016.

Salvo nas hipóteses do CPC/2015, art. 330 (CPC/1973, art. 295), o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 15 (quinze) dias, mediante indicação precisa do que deve ser corrigido ou completado, a parte não o fizer (CPC/2015, art. 321).

Assim, não se deve extinguir o feito sem resolução de mérito, neste caso, sem antes dar oportunidade à emenda da petição inicial.

## 7. JUSTIÇA GRATUITA

Conforme justificativas dos pareceres ao Projeto de Lei 6.787, de 2016, da Câmara dos deputados (PCL), e do PL 38, de 2017, do Senado Federal, bem como do relatório da comissão especial destinada a proferir parecer ao PL 6.767/2016, da Câmara dos Deputados, a Reforma traz o objetivo de reduzir o número de demandas perante a Justiça do Trabalho e para tanto para conseguir esse objetivo um dos critérios utilizados foi relacionado ao benefício da justiça gratuita.

Dessa feita, os idealizadores do retrocesso trabalhista destinaram especial atenção aos dispositivos ligados à justiça gratuita. Isto se deve ao fato de que a gratuidade seria a principal ferramenta do trabalhador dentro da Justiça do Trabalho.

Neste sentido a Reforma buscou atingir o trabalhador de forma a inibi-lo a obter seus direitos através de um ponto considerado crucial, que seria a concessão da gratuidade, a qual a maioria dos trabalhadores tinha direito.

Considera-se, portanto, que se o Poder Judiciário brasileiro avocou para si o monopólio da jurisdição, conforme se depreende do art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal, deveria os dispositivos infraconstitucionais buscar viabilizar o referido instituto, não o mitigar.

Analisando de forma prática, os proventos que o trabalhador pleiteia em juízo por terem sido usurpados ao longo da sua relação de trabalho, nesse aspecto, o benefício da gratuidade da justiça não deveriam sequer *an passant*, ser alterado com a Reforma trabalhista, visto que, por se tratar de direito fundamental previsto em cláusula pétrea, constitui-se de um dever do Estado.

Em estudo, podemos verificar que o texto da Reforma Trabalhista que se refere à Justiça Gratuita é eivado por atecnia, uma vez que afronta o texto expresso na Constituição Federal, com prejuízo do Princípio da Proteção e da Dignidade da Pessoa Humana.

Ressalta-se que o limite da renda para presunção de hipossuficiência judiciária e concessão à gratuidade da justiça ao trabalhador ativo aumentou. Antes, quem percebia até o dobro do salário mínimo (atualmente, R\$ 937,00 X2 = R\$

1.874,00) gozava da presunção de que não reunia condições de custear o processo sem prejuízo do próprio sustento e ou da família.

Com a nova redação, só se defere nas hipóteses de: (a) requisito objetivo (§3º): percepção de salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (Hoje no importe de R\$ 2.258,32); (b) requisito subjetivo (§4º): mediante comprovação de insuficiência de recurso para pagamento das custas do processo.

Neste sentido, deve-se verificar a recente súmula 463 do TST:

Súmula nº 463 - assistência judiciária gratuita. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-I, com alterações decorrentes do CPC de 2015)

I – A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);

II – No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

Verifica-se, pela redação da súmula nº 463, do C.TST, que a pessoa jurídica poderá ser, também, beneficiária da justiça gratuita, mas, para tanto, deverá comprovar cabal e documentalmente, a impossibilidade de arcar com as despesas do processo.

Ressalta-se ainda que anteriormente a simples declaração do Reclamante de que não tinha condições de arcar com os custos do processo era suficiente, após a reforma esta simples declaração deixou de ter efeito.

Outro ponto a se observar é que na esfera trabalhista, ainda existe a desigualdade entre as partes, devendo a Justiça do Trabalho, considerando o interesse social e medidas de concretização da cidadania, impedir a desregulamentação ou desmonte dos direitos sociais por inviabilização direta ou indireta, assim como ocorreu com a atual Reforma Trabalhista.

Salienta-se ainda o art. 5º, inciso LXXIV da Constituição Federal que o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

Além disso, a Constituição reafirma o direito de ação e de melhoria de sua condição social no art. 7º:

C.F. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

Observe-se ainda a CLT aprovada pelo Decreto Lei n.º 5.452/43 e alterada pela Lei 13.467 de 2017:

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

§ 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)

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Igualmente, não se pode admitir, por exemplo, a comprovação de gastos com despesas básicas ou familiares antes de se aferir o critério objetivo salarial. Assim, torna-se desproporcional elencar primeiro um critério objetivo para posteriormente obrigar a comprovação de critérios subjetivos.

Pelo exposto, e considerando que o critério para o deferimento da justiça gratuita na esfera trabalhista mitiga o acesso ao trabalhador a justiça, tendo em vista o receio em mesmo tendo direitos sair com valores por vezes inferiores ao que realmente tem direito.

Podemos vislumbrar que a cidadania só poderá ser efetivada se for dentro de uma participação ativa e integralizada dentro da sociedade. Assim, tentar inviabilizar o acesso do trabalhador à Justiça é o mesmo que torná-lo um cidadão de segunda classe.

## 8. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ – DANO PROCESSUAL

A Reforma Trabalhista trouxe para a seara laboral a positivação da litigância de má-fé (o que na verdade já era aplicada, mas com a aplicação subsidiária do CPC), sob a denominação de responsabilidade por dano processual, criando uma Seção específica, no caso a Seção IV-A, com a inclusão dos artigos 793-A até 793-D.

A declaração e a condenação da parte em litigância de má-fé poderão se dar de ofício ou a requerimento das partes, a pagar multa conforme estabelecido nos artigos a seguir.

Portanto, mais do que demonstrar o elo entre fato e direito, exige-se do advogado a realização do primeiro filtro de justiça, a busca pela verdade.

Os artigos 793-A a 793-D trouxeram inovações para a CLT. Não existia no corpo legislativo trabalhista nenhuma disposição normativa que tratasse sistematicamente da responsabilidade por danos processual. Essas disposições foram trazidas quase que em sua literalidade dos art. 78 a 81 do CPC/2015.

Assim verifica-se o mencionado artigo da CLT incluído pela reforma:

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 793-C De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.



§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Art. 793-D Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos

As únicas alterações se analisarmos os sistemas trabalhistas e processual se referem aos termos “reclamante” e “reclamado” em lugar de “autor e “réu”, e a fixação da multa diante de situações de valor da causa irrisório ou inestimável em “duas vezes o limite máximo dos benefícios Regime Geral de Previdência Social”, em lugar de “dez vezes o valor do salário mínimo”.

Além disso, a legislação trabalhista inovou, por outro lado, ao prever a possibilidade de aplicação de multa entre 1% (um por cento) e 10%

Desta forma, os empregadores e empregados, no futuro, deverão analisar suas ações e procedimentos, e principalmente na aplicação das leis que regulam a relação de emprego e de trabalho, e também quanto assua atitudes no processo, para posteriormente não correrem o risco de aumentar o seu passivo trabalhista, mas em contrapartida diminuir seus créditos trabalhistas em eventual reconhecimento pelos juízes em condenação em custas, e despesas processuais que pode englobar honorários periciais e advocatícios e também em uma possível condenação em litigância de má-fé.

## 9. O RECURSO DE REVISTA À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467 / 2017 (Reforma Trabalhista) promoveu as mudanças na CLT, tanto em relação ao direito material que se reforça, foi afetado com maior ênfase, quanto no Direito Processual do Trabalho, que também será objeto deste trabalho.

Assim, entre as alterações, operadas no âmbito processual pode-se destacar as modificações realizadas no recurso de revista, que se frisa, já havia sido redimensionado à luz dos paradigmas trazidos pela Lei Trabalhista 13.015/2014 e pelo CPC/2015.

Diante de cenário, pretende-se debruçar sobre uma nova sistemática de recurso de revista (RR), analisando como novas modificações promovidas no ordenamento jurídico.

A abordagem será voltada para os aspectos práticos que afetam o cotidiano de quem milita na Justiça do Trabalho e por sua vez tem que manejar o recurso previsto no art.896 da CLT, dotado de natureza extraordinária, e com cabimento adstrito às hipóteses elencadas na lei e fundamentação vinculada, além de centrar-se, ao menos diretamente, na tutela do direito objetivo.

Verifica-se que através do RR, o TST é incumbido de eliminar a incerteza da norma da lei, delimitando o sentido da lei, com o objetivo de preservar sua autoridade e abolir o entendimento entre os tribunais regionais.

Ou seja, tenta-se atualizar como escolhas ou divergências da aplicação da norma, seja de direito material ou de direito processual do trabalho, isto é, o enquadramento de que foi providenciado pela instância ordinária.

A seguir faremos uma breve análise trazida pela Lei 13.467/2017 no que se refere ao Recurso de Revista, tais quais: introdução de novo requisito de admissibilidade do recurso de revisão quando sujeito a análise preliminar de nulidade de julgamento por negativa de disposição jurisdicional ( Art. 896, § 1º-A, IV); revogação dos dispositivos que tratam do incidente de uniformização de jurisprudência - IUJ (§§ 3º a 6º do art. 896); poder de o relator negar, monocraticamente, seguimento a recurso de revista na ausência de pressuposto

extrínseco ou intrínseco de admissibilidade (art. 896, § 14); regulamentação da transcendência como requisito do recurso de revista (art. 896-A da CLT e §§). Assim vejamos:

Preliminar de nulidade por negativa de concessão jurisdicional: novo requisito

Verifica-se que a primeira alteração que foi promovida pela Lei 13.467 / 2017 no art. 896 foi o acréscimo do inciso IV ao § 1º-A, o qual introduziu mais um pressuposto extrínseco de admissibilidade ao recurso de revista, caso seja arguida a preliminar de nulidade por negativa de disposição jurisdicional.

Dessa forma, caberá ao recorrente transcrever na peça recursal o trecho de embargos declaratórios em que foi requerido o pronunciamento explícito do regional a respeito das questões veiculadas no recurso ordinário e o excerto respectiva decisão que rejeitou os embargos.

Ou seja, não basta a parte simplesmente embargar de declaração para provocar o pronunciamento de questões que, se liminarmente rejeitadas pelo TRT sem o devido enfrentamento, ensejarão a nulidade por negativa de prestação jurisdicional deve demonstrar objetivamente, no seu recurso de revista, a recalcitrância do Tribunal de analisar a referida matéria.

A exigência da lei segue a mesma diretriz que foi adotada pelo inciso I do § 1º-A do art. 896 da CLT, acrescido pela Lei 13.015 / 2014, que institui o dever (ônus) de o recorrente indicar o trecho da decisão recorrida que o efetivo prequestionamento.

O propósito é de verificar, de plano, a ocorrência de nulidade por negativa de prestação jurisdicional a partir de uma simples análise das razões recursais do RR, sem necessidade de examinar os acórdãos regionais proferidos em sede de recurso ordinário e de embargos de declaração.

Esse já era o entendimento que vinha consagrando no âmbito do TST mesmo antes da lei, de modo que os recursos de revista que versavam sobre negativa de prestação jurisdicional deveriam indicar o trecho dos embargos

declaratórios e do acórdão que os rejeitou para viabilizar o trânsito do respectivo, como se infere do julgado abaixo reproduzido:

*Recurso de embargos Recurso de revista interposto na vigência da Lei 13.015 / 2014. Preliminar de nulidade por negativa de disposição jurisdicional. Art. 896, 1º-A, inc. I, II e III, da CLT. Consoante os termos do art.896, §1º-A, inc., II e III da CLT, introduzido pela Lei 13.015 / 2014, afigura-se imprescindível à parte que argumenta a nulidade do sentido recursivo por negativa de acordo com a lei, nas razões do recorte de revista, mediante uma transcrição do trecho da petição dos Embargos de Análise e do Trecho do Processo de Decisão, uma Recusa do Tribunal Regional de Assessoria a Fazer um Recurso ou uma Avaliação de Forma Incompleta. A fim de observar o princípio da impugnação, a importância e a eficácia dos nossos estudos, a fim de comprovar a exigência de uma jurisdição completa, uma parte deve ser demonstrada, objetivamente, que exija um recurso de ação mediante uma contestação dos embargos de declaração alusivos. Tema da argumentação de nulidade. Do contrário, estar-se-á diante da impugnação genérica da decisão proferida pelo Tribunal Regional, inviabilizando o exame das violações a que faz referência a Súmula 459 desta Corte. Recurso de Embargos de que se conheça e que se nega provimento. (...) (E-ED-RR 543-70.2013.5.23.0005, rel. Ministro: João Batista Brito Pereira, j. 04.05.2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT de 12.05.2017).*

Nessa mesma trilha, o Ministro do TST Cláudio Brandão sinalizou em sua obra a necessidade de a parte, ao invocar a negativa de prestação jurisdicional no recurso de revista, evidenciar que provocou o regional através dos embargos de declaração que provocou o regional por meio de embargos declaratórios, mas não teve sucesso, com o intuito de comprovar que fez o prequestionamento ficto, nos termos da Súmula 297, III do TST. Disso se extrai que o art. 896, § 1º-A, IV, da CLT (Lei 13.467/2017, cuidou de sedimentar o posicionamento já consagrado na jurisprudência da Corte Trabalhista.

Logo, apenas a partir da vigência da Lei 13.467 / 2017 se pode exigir da parte da comprovação do quanto preconizado no § 1º-A, IV, do art. 896, cuja não observância acarretará no não conhecimento do recurso no tópico relativo a negativa por prestação jurisdicional.

A próxima alteração do recurso de revista trata-se da Revogação do incidente de uniformização da jurisprudência a saber:

Outra novidade da Lei, e que apresenta significativa mudança no procedimento recentemente trazido pela Lei 13.015 / 2014, foi a revogação do

incidente de uniformização da jurisprudência no âmbito dos tribunais regionais do trabalho (§§ 3º a 6º do art. 896).

Cumpra para fazer um histórico do instituto para compreender o objetivo da norma que o revogou, conferindo interpretação sistemática a luz dos novos paradigmas trazidos pelo CPC de 2015 e da análise do ordenamento jurídico brasileiro como sistema único.

O Incidente de Uniformização da Jurisprudência (IUJ) era regido pelo CPC de 1973 e regulamentado pelos tribunais internos dos tribunais, sendo aplicado supletivamente a CLT.

Todavia, tinha havido pouca efetividade no âmbito trabalhista, utilizado em raras oportunidades pelos advogados ou mesmos pelos órgãos judiciais, de modo que não cumpria efetivamente o seu papel de estabilizar a jurisprudência dos TRTs e de garantir maior segurança jurídica.

O CPC de 2015 revogou então o IUJ e o substituiu por dois novos incidentes (IRDR e IAC), motivo pelo qual não é mais possível a sua aplicação no âmbito do Direito Processual Civil.

Não obstante, na seara trabalhista, porém, o instituto encontrava-se em pleno vigor, pois antes da vigência no NCPC, a Lei 13.015/2014 havia incorporado o IUJ ao ordenamento trabalhista (art.896, §3º a 6º, da CLT), com nova roupagem e dimensão em busca da efetividade da norma.

O IUJ tinha o *status* de Procedimento autônomo do Processo do Trabalho, que visava a Formação do precedente Obrigatório para os TRTs e Órgãos vinculados a Partir da uniformização de sua Jurisprudência, além de figurar Como pressuposto Genéricos fazer recurso de revista.

Logo, o IUJ passou a ser um instituto de construção exclusivamente trabalhista e os órgãos e juízes do trabalho possuíam o dever de aplica-lo e de seguir suas regras para manter a sua jurisprudência uniforme, estável, íntegra e coerente, como tipificado no art. 926 do CPC/2015.

Contudo, a revogação dos §§ 3º a 6º do art. 896 da CLT promoveu a extinção da IUJ também na seara trabalhista, como o escopo, ao que parece, de afinar o Processo do Trabalho com os institutos introduzidos pelo NCPC e, assim, substituir o IUJ que não mais subsiste no CPC/2015 (Lei 13.105/2015, pelo IRDC (Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - art. 976/987 do CPC ) e IAC (Incidente de Assunção de competência - art. 947).

Houve, assim, apenas mudança nos procedimentos a serem adotados para uniformização de jurisprudência dos Tribunais e consolidação do precedente obrigatória trabalhista.

Não é possível compreender, assim, que a revogação do IUJ significa que as súmulas editadas pelas regionais, bem como a fixação de suas teses jurídicas, perderam a eficácia vinculante conferida pela lei 13.015 / 2014 e pelo sistema de precedentes engendrado no Novo CPC.

A Lei 13.015 / 2014 incrementou o processo trabalhista em racionalidade e eficiência, fixando sólidos alicerces para a construção de um sistema de precedentes obrigatórios. Dessa forma, travou-se “um coerente diálogo normativo com o NCPC, que traz novidades relevantes merecedoras de incorporação pela justiça trabalhista.

O Incidente de assunção de competência (IAC), tipificado no art. 947 do CPC / 15 , tem o mesmo objetivo: uniformizar a jurisprudência dos tribunais e, por conseguinte, assegurar segurança jurídica e o respeito ao princípio da isonomia, pois “não se tolera mais a possibilidade de os órgãos jurisdicionais, diante de situações concretas similares, conferirem resultados dispares. A divergência jurisprudencial atenta contra o princípio da isonomia”.

O IAC é um mecanismo de prevenção e correção da divergência jurisprudencial dos tribunais, compondo, como já dito, ao lado do IRDR e dos incidentes de recursos repetitivos, o microssistema de formação concentrada do precedente obrigatório, no ordenamento brasileiro, o que não exclui o trabalhista, em face das necessárias unidade e coerência sistêmica.

Com uma sua eficácia vinculante por força de lei (CLT e Lei 13,015 / 2014) e a positivação dos precedentes no NCPC, o IRDR, IAC e IRRR permitem a construção de modelos de comportamento, a estabilização da Jurisprudência, a Igualdade das decisões Judiciais, a redução da litigiosidade, o exercício do poder criativo pelo juiz e, por conseguinte, a maior segurança jurídica do trabalhista e a efetividade / qualidade da tutela jurisdicional.

Outra alteração no que diz respeito ao recurso de revista estar no Poder do Relator.

O § 14 do art. 896 da CLT , por sua vez, apenas cuidou de registrar na CLT o poder de o relator denegar seguimento a recursos de revista por ausência de pressupostos intrínsecos ou extrínsecos de admissibilidade, especialmente intempestividade, deserção e irregularidade de representação o que já era consagrado na pratica forense por força da aplicação supletiva do art. 932, III, do CPC/2015 e do regimento interno do TST.

O próprio artigo 896 da CLT, em seu parágrafo quinto, antes da alteração promovida pela Lei 13.015/2014, continha disposição análoga a que foi introduzida pela Lei 13.467/2017:

Estando a audiência em consonância com o pronunciamento da Súmula da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, talvez o ministro Relator, subordinando o Recurso de Revista aos Embargos, ou ao Agravo de Instrumento. Será denegado ao recorrer às hipóteses de intempestividade, deserção, falta de alçada e ilegitimidade de representação, cabendo à interposição de Agravo. (Redação dada pela L. n. 7.701, de 21.12.88, *DOU*22.12.1988).

A Reforma Trabalhista resgatou a disposição legal que havia sido suprimida pela Lei 13.015 / 2014 (embora não tenha deixado de existir por força da aplicação do CPC e RITST) e a aperfeiçoou, mas esqueceu de ressalvar a possibilidade de o vício ser sanável ou reputado não grave, caso em que o Relator não deve inadmitir de pronto o recurso, podendo desconsiderar o vício ou determinar a intimação da parte para saná-lo, na forma do art. 896, § 11, da CLT.

Verifica-se ainda a Regulamentação da transcendência – art.896-A da CLT

A Lei 13.467 / 2017 regulamentou a transcendência, requisito específico do recurso de revista (pressuposto intrínseco) que funciona de forma equivalente a repercussão geral exigida pelo STF nos recursos extraordinários.

Dessa forma, o RR, para ser conhecido, deverá demonstrar os reflexos de natureza econômica, política, social ou jurídica (art. 896-A da CLT).

Em outras palavras, a controvérsia objeto de recurso deverá transcender os limites do caso concreto e repercutir na sociedade, consoante os contornos delineados pelo art. 896-A, § 1º:

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - Econômica, o valor de valor da causa;

II - Política, o desrespeito da resposta à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - Social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - Jurídica, a existência de uma nova realidade no torno da interpretação da legislação trabalhista.

Trata-se de um filtro recursal que irá permitir que o TST selecione e aprecie apenas os recursos de revista que transbordem as fronteiras do processo e irradiem os seus efeitos para a sociedade e seus jurisdicionados, sob a perspectiva econômica, política, social e ou jurídica.

A Lei considerou como um indicador de ordem econômica, o elevado valor da causa, o que ostenta cunho extremamente subjetivo, cujas diretrizes deverão ser definidas pelo Judiciário, mais precisamente pelo TST.



## 10. POSICIONAMENTO DO TST SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

Os Ministros do TST têm se debruçado sobre o tema e o analisam sob diversos aspectos, assim, em um breve estudo sobre o primeiro ano de reforma se chegou a conclusão da diminuição expressiva do número de demandas, diagnosticando os entraves do direito material e processual do trabalho.

No primeiro ano de reforma verificou-se uma diminuição no número de novas ações, bem como uma redução do passivo de demandas nos tribunais e alterações de aspectos processuais, pontos que estão entre as principais consequências da Lei 13.467/2017, em seu primeiro ano de vigência.

Dessa forma, conclui-se que a reforma trabalhista alterou a forma de se demandar e promoveu a redução do número de reclamações, podendo ser comprovado pelos estudos estatísticos promovido a nível dos Tribunais Superiores e Regionais.

O Ministro Brito Pereira presidente do TST, alega que nesse período ocorreu um aumento de produtividade e apesar de já passados 12 meses de vigência das novas regras estabelecidas na CLT, ainda não foi vislumbrado grandes mudanças na jurisprudência do TST, afirmando o ministro que isso ocorre porque a aprovação, a alteração ou a revogação de súmulas, precedentes normativos e orientações jurisprudenciais seguem um rito próprio, definido no Regimento Interno do TST e que para se revisar a jurisprudência é necessário ampla discussão e somente sobre o julgamento de casos concretos.

Não obstante, já ocorrer decisões de mérito no primeiro e no segundo grau sob a égide da nova lei os eventuais recursos contra essas decisões estão aos poucos chegando ao Tribunal Superior do Trabalho”, explicitou o mencionado o ministro.

## 10.1 Estatística das demandas após a reforma

O TST como Órgão máximo na esfera trabalhista, pesquisou e trouxe o resultado estatístico da dinâmica dos ajuizamentos de Reclamações, assim, comparando os anos de 2017 e 2018, constata-se que no mês de novembro de 2017, que seria o ponto de partida da vigência da referida Reforma Trabalhista, houve um pico de novas demandas recebidas no juízo de primeiro grau, verificou-se nesse momento o número de 26.215 novas demandas, ou seja, (9,9%) a mais em relação ao mês de março do mesmo ano, sendo esse o segundo mês com maior número de ajuizamento de ações do ano de 2017, sendo que, em dezembro de 2017 e também janeiro de 2018, período imediatamente posterior a vigência da nova Lei, percebe-se uma inversão no quadro estatístico.

Desde o início da vigência da nova Lei, o número referente a novas demandas por períodos mensais tem sido menor quando comparado com os meses do ano referência de 2017, conforme gráfico abaixo:



De acordo com a Coordenadoria de Estatística do TST: “entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas, sendo que no mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208.”



Dessa forma constata-se que não obstante a redução momentânea no número de reclamações ajuizadas possibilitou assim à Justiça do Trabalho uma oportunidade para reduzir o acervo de processos antigos pendentes de julgamento.

De acordo com o Ministro Lélío Bentes Corrêa a manutenção do ritmo de prolação de sentenças e de acórdãos tem possibilitado uma diminuição do estoque bastante significativa.

Salienta-se ainda que a diminuição das demandas foram consideradas por diversos pontos, pois pairava dúvidas ainda sobre como a nova lei seria aplicada pelos juízes e também quanto ao maior rigor trazido pela reforma no acesso ao Judiciário considerando em especial, o dispositivo novo que impõe a quem perder o processo a responsabilidade de pagar os custos processuais da parte vencedora.

Além disso, tinha ainda a possibilidade de o trabalhador ter que bancar as chamadas despesas de sucumbência que seria os honorários periciais e advocatícios da parte que venceu o processo, pois a gratuidade da justiça passou a ser deferida baseada em critérios mais específicos e rigorosos.

Ou seja, todas essas dúvidas inibiram de forma considerável o ajuizamento de novas demandas, causando uma diminuição considerável no número de processos ajuizados em varas trabalhistas.

## **10.2 STF E REFORMA TRABALHISTA**

O STF tem recebido sistematicamente Ações que visam combater as alterações trazidas pela reforma trabalhista na CLT, As ADCs 58 e 59 têm como foco os dispositivos que tensionam os índices de atualização dos débitos e depósitos trabalhistas, tendo ainda a ADI 6002 que questiona a exigência de indicação do valor do pedido nas demandas trabalhistas.

A Anamatra, ajuizou a ADI combatendo o ponto da nova Lei do Trabalhador que trata da aferição dos danos morais, posto que, o valor a ser aferido para indenizar o trabalhador em se tratando de danos morais deve ser arbitrado a partir do salário do trabalhador e de uma escala na aferição da gravidade do dano.

Nesse tópico a Anamatra aponta a afronta ao Princípio da Isonomia, alegando que a nova regra desigualada ainda mais os desiguais não podendo permanecer visto que, nesse ponto, a dor sofrida por indivíduos será medida de acordo com o poder econômico. Assim, foi pedida a suspensão da eficácia dos pontos da legislação que cria essa tarifação que é atrelada ao salário, nessa ação o ministro Gilmar Mendes é o relator.

## 11. REFLEXÕES ACERCA DA REFORMA TRABALHISTA

O ano de 2017 foi marcado, entre outros acontecimentos, com repercussões políticas, jurídicas e econômicas com a discussão e aprovação da Reforma Trabalhista com a Lei 13.467.

A alteração legislativa é significativamente extensa e complexa, em que se abordam questões de direito material, processual e administrativo do trabalho, sendo que a maior relevância da reforma paira sobre o direito material e processual do trabalho.

Essa remodelação do Direito do Trabalho, como era de esperar, não foi realizada através de um processo tranquilo, mas, por atropelos na esfera dos procedimentos legislativos e, por percalços intrínsecos às situações que envolveram os interesses e o direito consagrado na ordem jurídica que atingem diretamente a classe trabalhadora.

Analisando a reforma Trabalhista podemos verificar que o direito do trabalho ganhou novas regras, capazes de romper com o compromisso histórico e clássico de defender a parte mais frágil em uma relação capital x trabalho.

Dentre as alterações trazidas pela referida reforma, destacam-se algumas alterações que causam polêmica e discussões, tais quais: possibilidade de redução para 30 minutos do horário de repouso e alimentação, por meio de acordo ou de convenção coletiva de trabalho; não pagamento de horas extras e adicional noturno para trabalho domiciliar; exclusão das horas *in itinere*; trabalho intermitente; possibilidade de aplicação da jornada 12 x 36 para todos os trabalhadores; dispensa coletiva sem urgência de intervenção do sindicato; e pactuação de banco de horas por acordo individual entre outras questões tão relevantes quanto.

Ainda existem inúmeras alterações que tratam de ajustes individuais, diretamente sobre o contrato de trabalho, de ajustes coletivos através de acordos e convenções, das importantes questões de sucumbência, dos acordos extrajudiciais, da arbitragem para empregados especiais, prescrição intercorrente, a nova regência

na edição de Súmulas, desconsideração da personalidade jurídica, a sucessão trabalhista, o grupo econômico, o custeio da ação e a atualização monetária.

Salienta-se ainda a possibilidade de distrato entre as partes e a realização de acordo extrajudicial com o manejo da jurisdição voluntária.

As dispensas individuais e coletivas, além da possibilidade de utilização do importante método adequado de solução de conflitos que é a arbitragem para alguns trabalhadores (aqueles que percebem salários superiores ao dobro do teto de benefício previdenciário), a sucessão, os grupos econômicos e outros.

No campo do processo é de se destacar a imposição de novas e importantes responsabilidades, ensejando maior seriedade ao litígio ao impor significativas mudanças nos requisitos da petição inicial.

A regulação da sucumbência, da Assistência judiciária gratuita, do momento da produção de defesas, as desistências, a contagem de prazos conforme já havia feito o NCPC.

A representação da empresa na audiência que pode indicar qualquer pessoa, empregada ou não, a presença das partes e as consequências de suas ausências, a revelia. Referente ainda a audiência tem-se a questão da alteração do ônus da prova a litigância de má fé e penalização para a testemunha que mentirosa.

Muito se vem discutindo a respeito de mudanças na legislação trabalhista brasileira, tendo como fundamentos alguns fatores, como se observa a modificação da economia, a abertura de mercado, a livre concorrência, a saúde das empresas, a flexibilidade das leis, como também a redução de direitos trabalhistas.

Afirma-se ainda que a parte processual da 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 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 reflete a concluir que a nova Lei aponta no sentido de desconstituir o direito processual do trabalho, bem como, mitigar o

acesso dos trabalhadores à justiça e aos seus direitos, precarizando ainda mais a já debilitada relação laboral em desfavor do trabalhador.

Considerando a alteração de vários artigos e ainda em alguns deles a obscuridade em sua finalidade e até mesmo dificuldade quanto a sua interpretação, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra divulgou 125 enunciados aprovados (58 aglutinados e 67 individuais) sobre a interpretação e aplicação da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista).

Importante ressaltar ainda que o Presidente da referida instituição destacou que a interpretação da nova Lei deverá ser de forma cuidadosa por parte dos magistrados do Trabalho, à luz da Constituição da República e das convenções e tratados internacionais em vigor na ordem jurídica brasileira.

## 12. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo exposto, o trabalho apresentado objetivou resumir alguns pontos introduzidos pela Reforma Trabalhista instituída pela Lei 13.467/2017.

Iniciou-se o presente trabalho abordando em sua introdução a Crise do Direito do Trabalho, abordando a contemporaneidade pois é sabido que se trata de um longo processo histórico que foi se flexibilizando e se modernizando com o neoliberalismo e conseqüente revolução industrial.

A relação Empregado x Empregador foi ganhando proporções e alguns Princípios passaram a reger esta relação de algum modo protegendo o menos favorecido ad relação que no presente caso trata-se do empregado.

Os princípios abordados trataram inicialmente do Princípio da Proteção que norteia o sentido da criação do Direito do Trabalho, na intenção de proteger a parte mais frágil da relação jurídica. Tendo como subprincípio o *In dubio pro operário* e aplicação da norma mais favorável e condição mais benéfica.

Outro Princípio de igual importância foi o da Irrenunciabilidade de Direitos, que seria a impossibilidade jurídica de privar o empregado de certos bens ou direitos trabalhistas.

O Princípio da Primazia da Realidade também foi abordado, destacando-se que, o que vale é o que realmente acontece no mundo e não o que está escrito.

Princípio da Inalterabilidade Contratual lesiva, também explanado, está inserido no art. 468 e consiste que nos contratos só é lícita as alterações das condições por mútuo consentimento e desde que não resultem prejuízo ao empregado.

E por fim o Princípio da Intangibilidade Salarial que visa a garantir ao trabalhador o direito de perceber a contraprestação que faz jus ao seu trabalho, de maneira estável e segura e não de acordo com a mera vontade do empregador.



Assim, após uma breve análise acerca dos Princípios que regem a relação do Direito Trabalhista, foi iniciado o capítulo referente ao foco do trabalho, quer seja, a aprovação da Reforma Trabalhista e algumas de suas alterações.

A Reforma Trabalhista constitui uma série de modificações na Consolidação das Leis de Trabalho – CLT- compiladas na Lei 13.467/2017. Esta lei foi publicada em 14 de julho de 2014, sendo conferida *vacatio legis* de 120 dias e entrou em vigor dia 11 de novembro de 2017.

A eficácia temporal da lei também foi discutida, considerando que havia processos em curso e decisões a serem tomadas.

Dessa forma, dirimindo tal situação, não restou dúvida, pois foi aplicado o art. 14 do CPC supletivamente ao art. 765 da CLT. Assim, as modificações provenientes da Reforma Trabalhista já alcançam os processos em curso, pela adoção da teoria do isolamento dos atos processuais.

Foi explanado ainda, de forma sucinta em razão da abrangência dos artigos alterados algumas mudanças que afetaram o direito material e Processual do Trabalho, abordando, por exemplo, alterações quanto ao tempo do empregado a disposição do empregador, horas *in itinere*, banco de horas, intervalos intrajornadas, férias, período de amamentação, trabalhador autônomo, trabalho intermitente, extinção do contrato de trabalho, rescisão por acordo, insalubridade da gestante e homologação de acordo extrajudicial.

Com a inserção dessas mudanças, bem como com as alterações no direito processual do trabalho, observou-se uma mitigação do trabalhador ao acesso à justiça.

A exemplo dessa mitigação, ou seja, diminuição de busca por seus direitos na justiça, em razão de algumas dificuldades inseridas, a exemplo da gratuidade da justiça, que anteriormente a simples declaração do Reclamante de que não tinha condições de arcar com os custos do processo era suficiente, após a reforma esta

simples declaração deixou de ter efeito e a parte deverá comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

A litigância de má-fé também passou a fazer parte do cenário da Reforma Trabalhista, levando tanto aos reclamantes quanto aos operadores do Direito a fazerem uma análise mais apurada antes de adentrar com uma demanda judicial.

Por fim, após discorrer sobre a crise do Direito do Trabalho, Princípios basilares da relação trabalhista, aprovação e principais mudanças promulgadas, a consequente mitigação ao acesso à justiça após a promulgação da Reforma, foi especificada também as alterações na seara processual, especificamente quanto ao recurso de revista além de discorrer sobre o posicionamento do TST e STF acerca do tema e apresentando também um gráfico demonstrando a estatística das demandas após a Reforma.

Finalizou-se a apresentação com as principais reflexões acerca da Reforma Trabalhista.

Portanto, diante do exposto, defende-se que havia, sim, a necessidade imperiosa de uma reforma na esfera trabalhista, porém a mesma não deveria sequer ter a possibilidade de diminuir ou suprir qualquer direito do empregado de modo a vir mitigar o seu acesso junto à justiça do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. Disponível em {<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aorovados>}. Acesso em 20.02/2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRANDÃO, Cláudio. **Reforma do sistema recursal trabalhista**: comentários à Lei 13.015/2014. São Paulo: LTr, 2015.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das Leis do Trabalho**. 35.ed. São Paulo, LTr, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Uma jornada no direito brasileiro**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. V 54, p. 111-129. Disponível em [www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev). Acesso em 24/02/2019.

FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. **Reforma Trabalhista na visão da Advocacia**. Revista dos Tribunais. Maio 2018

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARCIEL, Jose Alberto Couto. **A insegurança jurídica e as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Revista LTr, São Paulo, ano 77, ° 05, maio de 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista**- entenda o que mudou: LT comparada e comentada. São Paulo. Ed. Saraiva, 2018.

SCHAVI Mauro. **A reforma Trabalhista e o processo de trabalho**: aspectos processuais da Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr DITORA, 2017.

SCHAVI Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**.11. ed. São Paulo: LTr,2016.

SILVA, Fábio Luiz Pereira da. **Comentários a reforma trabalhista** – (Lei nº 13.467, de 13/07/2017, e alterações trazidas pela MP nº 208, de 14/11/2017 – Campinas: Servenda Editora, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários a reforma trabalhista**: análise da Lei 13.467/2017: artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Comentários ao novo Código Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2003. V.III, t.II.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Secretaria de comunicação Social. TST se reúne na terça-feira para discutir jurisprudência pós reforma trabalhista**. Disponível em: [tst.jus.br/noticia-destaque](http://tst.jus.br/noticia-destaque). Acesso em 03/03/2019.