

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

Tainá Tavares

O ACESSO À JUSTIÇA NA PERSPECTIVA DA REFORMA TRABALHISTA

Santa Cruz do Sul
2018

Tainá Tavares

O ACESSO À JUSTIÇA NA PERSPECTIVA DA REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Suzete Reis.

Santa Cruz do Sul

2018

AGRADECIMENTOS

A elaboração desse trabalho envolveu a colaboração de várias pessoas sem as quais a realização teria sido prejudicada.

Primeiramente agradeço a minha família, pelo apoio, confiança e incentivo que depositaram em mim.

A minha orientadora, Professora Doutora Suzete Reis, pela sabedoria transmitida, paciência e amizade.

A todos o meu mais sincero obrigada.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso busca analisar as alterações introduzidas pela Lei 13.467, de 2017, no que pertine ao princípio do amplo acesso à justiça. Para responder ao problema de pesquisa: quais foram as principais mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 que afetaram diretamente o princípio constitucional do acesso à justiça? a pesquisa adotou o método dedutivo, através de pesquisa bibliográfica recente e relevante acerca da temática. A pesquisa engloba a definição e um breve histórico do princípio com assento constitucional em tela, bem como, aponta os dispositivos que sofreram alterações a partir da reforma trabalhista. Em suma, pode-se afirmar que a Reforma fere radicalmente a Constituição Federal em vários aspectos e objetiva retroceder, deixando o trabalhador em uma situação de maior vulnerabilidade.

Palavras-chave: Acesso à justiça. Constituição Federal. Reforma trabalhista. Retrocesso.

ABSTRACT

The present work of course completion seeks to analyze the changes introduced by Law 13467, of 2017, regarding the principle of broad access to justice. To answer the research question: what were the main changes brought by Law 13.467/2017 that directly affected the constitutional principle of access to justice? the research adopted the deductive method, through recent and relevant bibliographical research on the subject. The research encompasses the definition and a brief history of the principle with constitutional seat on canvas, as well as, points out the devices that have undergone changes since the labor reform. In sum, it can be said that the Reformation radically violates the Federal Constitution in several aspects and aims to recede, leaving the worker in a situation of greater vulnerability.

Keywords: Access to justice. Federal Constitution. Labor reform. Backspace.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	O DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	8
2.1	Histórico, características e finalidades do processo do trabalho	8
2.2	Do princípio constitucional do acesso à justiça	12
2.3	Da reforma trabalhista e um breve comparativo com a Constituição Federal	14
3	DO ACESSO À JUSTIÇA PELO RECLAMADO	19
3.1	Adiamento da audiência quando o Juiz aplicar a teoria dinâmica do ônus da prova	19
3.2	Desnecessidade do preposto ser empregado da reclamada	21
3.3	A mitigação dos efeitos da revelia	23
3.4	Da Possibilidade de parcelamento dos honorários periciais e da concessão de justiça gratuita ao reclamado	24
3.5	Arbitragem	27
4	DAS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA REFORMA QUE COLIDEM COM O PRINCÍPIO DE ACESSO À JUSTIÇA	31
4.1	A restrição da independência interpretativa dos tribunais e juízes do trabalho	31
4.2	Redução do intervalo intrajornada e a tese do negociado x legislado	34
4.3	Dos limites do benefício da justiça gratuita	37
4.4	Da Sucumbência recíproca	41
4.5	Do pagamento de despesas processuais como pressuposto ao ajuizamento de ação	46
5	CONCLUSÃO	49
	REFERÊNCIAS	55

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista introduzida no ordenamento jurídico através da Lei 13.467/2017, alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-lei 5.452/1943, com importantes implicações nas relações de trabalho e emprego, tanto no direito material quanto no direito processual.

O presente trabalho de conclusão de curso versa sobre os impactos provocados pela Reforma Trabalhista no que pertine ao princípio do amplo acesso à justiça.

Necessário enfatizar que a Lei 13.467/2017, fora concebida em momento de crise econômica, política, institucional e moral sem precedentes no Brasil.

Assim, o presente trabalho tem por objetivo analisar as alterações introduzidas na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei 13.467/2017, em consonância com princípio do amplo acesso à justiça, previsto na Constituição Federal, demonstrando se houve, ou não, restrição ao acesso à justiça ou retrocesso quanto aos direitos trabalhistas já consolidados no ordenamento pátrio.

Diante desse contexto, o estudo justifica-se pela atualidade do tema, pelos impactos que provocaram na esfera dos direitos dos trabalhadores, quer no aspecto material ou processual, e também pelos debates que o assunto suscitou nos meios jurídicos e acadêmicos.

No presente trabalho utilizou-se o método dedutivo, com pesquisa bibliográfica em obras recentes que abordam a temática, bem como a realização de levantamentos de sites oficiais, como o do portal de periódicos do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais da 4.^a, 5.^a e 9.^a.

A partir dos estudos realizados, pretende-se responder ao seguinte questionamento: quais foram as principais mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 que afetaram diretamente o princípio constitucional do acesso à justiça?

A fim de responder este questionamento, o presente trabalho fora dividido em três capítulos.

Inicialmente, procurou-se discorrer acerca da retrospectiva histórica do direito do trabalho, a fim de que se compreenda a atual situação da Reforma Trabalhista no Brasil.

Discorreu-se, ainda, neste primeiro capítulo, sobre o princípio do amplo acesso à justiça, e fez-se um comparativo da Reforma Trabalhista implementada pela Lei

13.467/2017, com a Constituição Federal, de forma mais genérica, apenas para debater os motivos que ensejaram a presente alteração, bem como, alguns tópicos que se mostram dissociados das normas estampadas na Constituição Federal.

No segundo capítulo, sempre voltado ao propósito da pesquisa, analisou-se, sob o enfoque processual, o entendimento da corrente minoritária que vislumbra aspectos positivos da lei em prol do reclamado, tais como: adiamento da audiência quando o Juiz aplicar a teoria dinâmica do ônus da prova; da desnecessidade do preposto ser empregado da reclamada; da mitigação dos efeitos da revelia; da possibilidade de concessão do benefício da justiça gratuita ao reclamado e da arbitragem.

Por fim, no terceiro capítulo, abordou-se as inovações que podem vir a dificultar o acesso à justiça por parte do trabalhador, sendo que, para exame no presente estudo, por sua singular relevância, elencou-se as seguintes: a restrição da independência interpretativa dos tribunais através da vedação de súmulas instituidoras de direitos; a redução do intervalo intrajornada através de negociação por norma coletiva de trabalho; o estabelecimento de limites para a concessão do benefício da justiça gratuita; da instituição da sucumbência recíproca e do pagamento de despesas processuais como pressuposto ao ajuizamento de nova ação.

2 O DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

O direito processual do trabalho possui normas e princípios próprios, os quais disciplinam a atividade das partes, juízes e de seus auxiliares, tanto no âmbito individual, quanto no coletivo, sendo resultado de um determinado contexto histórico específico (SARAIVA; MANFREDINI, 2016, p. 26). Releva discorrer, portanto, acerca da retrospectiva histórica do direito do trabalho, a fim de que se compreenda a atual situação da Reforma Trabalhista no Brasil.

2.1 Histórico, características e finalidades do processo do trabalho

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização (LEITE, 2017, p. 33).

Historicamente, o Direito do Trabalho exsurgiu através de intensa luta e esforço realizado pela classe social destituída dos meios de produção, em situação de maior vulnerabilidade e inferioridade econômica (GARCIA, 2017a, p. 35).

No período pré-industrial, tem-se como a primeira forma de trabalho, a escravidão, em que o trabalhador era considerado coisa, e não sujeito de direito, como verificado nas civilizações antigas da Grécia, Roma e do Egito (CASSAR, 2009, p.11).

No feudalismo, existia a servidão, na qual, o senhor feudal fornecia proteção militar e política aos servos, que não possuíam liberdade (MARTINS, 2017a, p. 47).

Durante a idade média, são encontradas as corporações de ofício, nas quais observam-se três modalidades de membros, quais sejam: os mestres, que eram os proprietários das oficinas, já aprovados pela obra mestra; os companheiros, representados pelos trabalhadores livres que recebiam salários dos mestres e os aprendizes, que recebiam dos mestres ensinamento metódico do ofício. Oportuno esclarecer, que as corporações se impunham de forma autoritária perante os obreiros, e buscava-se atingir seus interesses e não o fornecimento de proteção a seus trabalhadores (GARCIA, 2018, p. 02).

Em 1789, a Revolução Francesa extinguiu as corporações de ofício. Neste período o Estado não intervinha nas esferas econômicas, políticas e sociais, a finalidade era obtenção de lucro a qualquer custo, cerrando os olhos para as condições do proletariado (CASSAR, 2009, p. 13).

Com a Revolução Industrial e o desenvolvimento da máquina a vapor, houve um aumento considerável de desemprego, haja vista a substituição do homem, antes responsável por todo o processo produtivo, pela máquina mais rápida e produtiva. Nos lugares em que se exigia uma disciplina maior, preferia-se contratar mulheres e crianças. Estas eram mais facilmente dominadas, cumpriam jornadas mais extensas e recebiam salários inferiores ao dos homens (SILVA, M. M. F., 2017, p. 217).

Assim, em razão das péssimas condições de trabalho, os trabalhadores começaram a associar-se para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição da jornada excessiva, de 12 a 16 horas, e contra exploração de crianças e mulheres (GARCIA, 2018, p. 02).

Começa a haver a necessidade de intervenção estatal nas relações do trabalho, levando em conta os abusos a que vinham sendo submetidos, o Estado deixa de ser abstencionista para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho (MARTINS, 2017a, p. 50).

Em suma, pode-se dizer que três foram as principais causas para o surgimento do direito do trabalho, quais sejam: econômica, em decorrência da revolução industrial; política, haja vista a transformação do Estado liberal em Estado Social e finalmente, jurídica, esta decorrente das reivindicações dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção (LEITE, 2017, p. 34).

A legislação do trabalho é o resultado de um longo processo histórico conquistado pelos trabalhadores depois de uma extensa luta social (TEIXEIRAS; BARCELOS, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Além disso, o Direito Civil mostrou-se incapaz de regular as relações de trabalho, notadamente pela desigualdade econômica das partes, ensejando situações de exploração dos trabalhadores pelos empregadores, fator que pode ser constatado na seguinte frase de Lacodaire: "*Entre o fraco e forte, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta*" (SILVA, M. M. F., 2017, p. 218, grifo do autor).

A primeira Constituição que tratou de normas trabalhistas foi a do México, em 1917, mais precisamente no art.123, o qual estabelecia jornada diária de oito horas, a jornada noturna máxima de sete horas; proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, descanso semanal, proteção a maternidade, salário mínimo, igualdade salarial, direito de sindicalização e

de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho (GARCIA, 2018, p. 03).

A Segunda Constituição a versar sobre o assunto foi a da Alemanha, conhecida por Weimar, de 1919, a qual disciplinou a participação dos trabalhadores nas empresas, criando um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores negociarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho. Além disso, previa a proteção a maternidade (MARTINS, 2017a, p. 53).

Outro ponto relevante, foi a formação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, tendo por função universalizar as normas de proteção ao trabalho humano (LEITE, 2017, p. 35).

No Brasil, os primeiros passos para a criação da Consolidação das Leis do Trabalho foram dados a partir da Constituição de 1934, mais especificamente no art. 122, a qual instituía a Justiça do Trabalho no Estado pátrio, sendo regulamentada posteriormente, em 1940, com o Decreto 6.596 e estruturado pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943 (LOPEZ; ARÁUJO DA SILVA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Necessário esclarecer que, não é o caso de inexistir no país qualquer regra jurídica relacionada ao Direito do Trabalho anterior a este marco de 1934, pelo contrário, existiram fatores externos e internos que contribuíram decisivamente para o desenvolvimento empírico-normativo do Direito do Trabalho no Brasil, sendo divididos em 3 fases, quais sejam:

A primeira fase, das manifestações incipientes ou esparsas que vai do início de 1888 até 1930, caracterizado por um movimento operário não tão significativo e pela inexistência de uma dinâmica legislativa intensa e continua por parte do Estado, pois prepondera uma concepção liberal no Brasil, neste período (GARCIA, 2018, p. 05-06).

A segunda fase fora a da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, que vai 1930 até 1945, caracterizada por uma intervenção Estatal mais atuante. Durante este período, chama-se à atenção para a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto n.º 19.443, de 26 de novembro de 1930, o Departamento Nacional do Trabalho, através do Decreto 19.671-A, além da normatização federal quanto a área sindical, por meio do Decreto 19.770, a estruturação do sistema previdenciário, logo após 1930 e diversos diplomas justralhistas, tais como: regulamento do trabalho feminino, através do Decreto

21.471/1932 e a fixação da jornada de oito horas para os comerciários, sendo, em seguida, estendidos aos industriários, por meio do Decreto 21.186/1932 e 21.364/1932 (DELGADO, 2014, p. 107-114).

A terceira fase, da transição democrática do Direito do Trabalho Brasileiro, a partir da Constituição Federal de 1988 (MARTINS, 2018, p.57).

Alguns doutrinadores consideram, ainda, que a primeira fase estaria relacionada à abolição da escravatura, a qual só fora formalmente declarada em 13 de maio de 1888, com a Lei Áurea (GARCIA, 2018, p.05; LEITE, 2017, p. 35).

Outro ponto que merece destaque, diz respeito a instituição da Justiça do Trabalho, a fim de dirimir questões entre empregados e empregadores, prevista na Constituição de 1934, demonstrado que a Justiça do Trabalho não era um órgão do Poder Judiciário. Desta forma, garantia-se direitos mínimos ao hipossuficiente (MAIA; SENA; NELSON, 2018, p.21; MARTINS, 2014, p. 14).

Na década de 1930, diversas leis estabeleciam normas referentes as questões trabalhistas, dentre os quais merece destaque: a Lei n° 62 de 1935, a qual disciplinou a rescisão do contrato, justa causa, aviso prévio e a estabilidade dos empregados da indústria e do comércio após 10 anos de serviço e a Lei n° 185 de 1936, que instituiu o salário mínimo (CASSAR, 2009, p. 15).

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de primeiro de maio de 1943, entrou em vigor em 10/11/1943, e sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados pela comissão de juristas, sendo aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT equipara-se a lei federal (LEITE, 2017, p. 36).

A Constituição de 1967, manteve direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores e estendeu a proteção aos empregados temporários, assegurando condições minimamente dignas ao obreiro, e previu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (LOPEZ; ARÁUJO DA SILVA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>; GARCIA, 2018, p. 06).

Na Constituição Federal de 1988, considerada a mais democrática do Estado brasileiro, o constituinte abandona o conceito individualista e prioriza o coletivo, o social e a dignidade da pessoa (CASSAR, 2009, p. 17).

Assim, é possível destacar alguns artigos que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores, como por exemplo: o art. 72 cataloga os direitos individuais dos trabalhadores rurais e urbanos; o parágrafo único do art. 7º, estendeu à categoria

dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII; o art. 8º estabelece a liberdade de associação profissional ou sindical, embora os seus incisos, em manifesta contradição com o *caput*, mantenham a unicidade sindical e o art. 9º assegura o direito de greve, estendendo tal direito aos servidores públicos civis nos termos de lei regulamentadora (LOPEZ; ARÁUJO DA SILVA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Além disso, o direito do trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, consoante art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e, na ordem constitucional interna, como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito e um direito fundamental social, conforme expresso nos artigos 1.º, IV e 6.º, ambos da Constituição Federal (LEITE, 2017, p. 33).

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, e com entrada em vigor em 11 de novembro de 2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019, de 1974, 8.036, de 1990 e 8.212, de 1991 (GARCIA, 2018, p. 07).

Em largas braçadas está é a síntese do histórico do direito do trabalho no âmbito mundial e do Brasil. Passa-se, a analisar na sequência o princípio constitucional do acesso à justiça.

2.2 Do princípio constitucional do acesso à justiça

Difícil precisar quando o acesso à justiça efetivamente surgiu, sabe-se que este princípio está presente desde a antiguidade em diversos países, de forma a garantir defensores para os pobres (CAOVILLA, 2006, p. 21).

A partir da Declaração dos Direitos do Homem, proveniente da Revolução francesa de 1789, modificou-se substancialmente o conceito de cidadania, para uma modalidade universal, a qual ensejou a criação do acesso à justiça como direito fundamental, afastando-se da matriz individual-liberalista, ou seja, tornou o acesso à justiça um meio de efetivação dos direitos, não sendo mais apenas um direito social (MATTOS, 2009, p. 71-72).

O princípio do amplo acesso ao Poder Judiciário, também conhecido como princípio da inafastabilidade do controle judicial ou, ainda, como princípio do acesso à Justiça, surgiu no Brasil, a partir da Constituição de 1946 (BULOS, 2012, p. 625).

Portanto, o acesso à justiça é um direito fundamental da cidadania, que tem sede constitucional, mais precisamente no artigo 5.º, inciso XXXV, e também nas declarações internacionais de Direitos Humanos (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p. 73).

O artigo 5.º, XXXV, da Constituição Federal, dispõe que:

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

[...]

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>).

A expressão acesso à Justiça serve para estabelecer duas finalidades básicas do sistema jurídico, tratando-se do sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar e/ou resolver seus litígios sob o apoio do Estado, devendo tal sistema ser igualmente acessível a todos e produzir resultados que seja individual e socialmente justo (TAVARES, 2012, p. 730).

Nessa senda, a acessibilidade ao Poder Judiciário é um direito fundamental de qualquer pessoa para a efetivação de seus direitos, necessitando, ainda, que o procedimento seja justo e que produza resultado (SCHIAVI, 2017, p. 15).

Frise-se ainda, que na seara trabalhista, os princípios de proteção, da celeridade, da oralidade e da simplicidade estão entrelaçados e contribuem para a concretização e efetividade do acesso à justiça (MAIA; SENA; NELSON, 2018, p. 22).

Ressalte-se que, um dos instrumentos que possibilita a concretização do acesso à justiça é o benefício da justiça gratuita, eis que através desse instituto jurídico, o cidadão hipossuficiente economicamente comparece perante o Juízo, da mesma forma que os demais, consagrando o acesso à justiça como ícone democrático (MATTOS, 2009, p. 73).

Além disso, deve-se garantir o acesso a uma justiça imparcial, contraditória, dialética, cooperatória, que ponha à disposição das partes todos os instrumentos e os meios necessários que lhes possibilitem, de forma concreta, fundamentarem suas razões, produzirem suas provas, e contribuírem de forma efetiva na formação do convencimento do juiz (DIAS, 1996, <<http://www.egov.ufsc.br>>).

Assim, o acesso à justiça deve ser interpretado da forma mais ampla possível, e não somente como o direito a ter uma demanda apreciada por um Juiz imparcial, ou

seja, o acesso à justiça deve ser compreendido como o acesso à ordem jurídica composta por princípios e regras justas e razoáveis que possibilitem ao cidadão ter acesso a um conjunto de regras processuais as quais possibilitem o ingresso da demanda em juízo, bem como possibilitem intervir na convicção do Juízo de recorrer da decisão e, ainda, materializar-se, em prazo razoável, o direito concedido na sentença (SCHIAVI, 2018, p. 97).

Ressalte-se que a essência do princípio de acesso à justiça, reside na obtenção, por meio do Poder Judiciário, de tutela jurisdicional adequada, sendo considerada ofensiva toda lei infraconstitucional que impedir a concessão desta tutela (NERY JUNIOR, 2018, p. 156).

Portanto, o princípio do acesso à justiça, consagrado no artigo 5.º, XXXV, da Constituição Federal, impede que surjam normas no ordenamento jurídico que limite, direta ou indiretamente, o acesso de qualquer pessoa ao Poder Judiciário nas hipóteses de lesão ou ameaça a qualquer direito individual ou coletivo (LEITE, 2018, p. 195).

A partir dessas premissas, na sequência analisar-se-á alguns aspectos da Reforma Trabalhista, correlacionando-os com a Constituição Federal.

2.3 Da reforma trabalhista e um breve comparativo com a Constituição Federal

A Lei 13.467/2017, proveio do Projeto de Lei 6.787/2016 da Câmara dos Deputados, a qual fora convertida em Projeto de Lei n.º 38/2017 no Senado, sendo sancionada pelo Presidente Michel Temer em 13/07/2017 e publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 14/07/2017, com entrada em vigor no dia 11/11/2017 (FREITAS, 2017, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Logo após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, o Poder Executivo editou a Medida Provisória n.º 808, que trouxe várias alterações em alguns dispositivos recém introduzidos pela reforma trabalhista (SANTOS, J. A, 2018, p. 63).

A Medida Provisória n.º 808 perdeu sua validade em 23 abril de 2018, uma vez que não foi apreciada pelo Congresso Nacional (SANTOS, E. R., 2018, p. 09).

A reforma trabalhista tramitou durante a maior crise de representatividade vivenciada no Brasil, cumulada com problemas políticos e econômicos, sendo apresentada à sociedade como uma mudança necessária, haja vista a legislação trabalhista nacional se encontrar defasada quando equiparada às demais legislações

no cenário internacional, tendo como argumento principal a redução do desemprego. Assim, a Reforma Trabalhista nasceu como uma medida promissora, visando a diminuição da crise econômica que assola o país, permitindo, inclusive, a flexibilização dos direitos trabalhistas (PEREIRA, 2018, p. 446; TEIXEIRA; BARCELOS, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Merece destaque o fato de que os propósitos anunciados durante a tramitação da Lei 13.367/2017, que seriam os de promover e estimular a negociação coletiva, adequando as regras a cada realidade vivenciada, foram completamente afastados do texto final da nova lei, inclusive manteve-se a limitação da atuação dos sindicatos dentro de estreitos parâmetros, notadamente no que pertine a criação de novos sindicatos dentro de um mesmo espaço territorial e a regulamentação do direito de greve (SILVA, M. M. F., 2017, p. 219-220).

A Reforma Trabalhista alterou dispositivos de direito material e de direito processual (GUIMARÃES, 2018, p. 329).

Da análise de alguns dispositivos alterados, é possível constatar os reais motivos que ensejaram a edição da Lei 13.467/2017, dentre os quais destacam-se: reduzir o número de ações propostas perante a Justiça do Trabalho, notadamente, porque mais de três milhões de demandas trabalhistas são ajuizadas anualmente; permitir a livre negociação dos sindicatos e que isso tenha total validade, não podendo ser objeto de alteração pela Justiça do Trabalho; acelerar o andamento do processo trabalhista; utilização de meios alternativos de solução de conflitos, como a arbitragem; reduzir os excessos legislativos da Justiça do Trabalho e responsabilidade processual, com a instituição da sucumbência na Justiça do Trabalho, fator que incentivava o ajuizamento de demandas sem fundamento e do alto número de pedidos, objetivando uma postulação responsável, com aplicação da litigância de má-fé prevista na própria CLT (MARTINS, 2017c, p. 81).

O que se verifica em vários dos seus dispositivos, é que a Lei 13.467/2017 contribuiu efetivamente para a informalidade, precariedade, segregação e exclusão no trabalho (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N, 2017, p. 40).

Em suma, pode-se afirmar que a Lei 13.467/2017 fora concebida em momento de crise econômica, política, institucional e moral sem precedentes no Brasil, tendo como mecanismo de resgate do setor produtivo, a flexibilização da legislação trabalhista (FINCATO; FELTEN, 2018, p.21 e YOSHIDA, 2017, p. 58).

Outro aspecto relevante na elaboração da Lei 13.467/2017, diz respeito a ausência da efetiva participação da população, afastando-se dos preceitos basilares do Estado Democrático de Direito, pois, consoante consulta realizada em 11 de julho de 2017 no e-Cidadania do Senado, se verifica uma discrepância enorme entre os cidadãos que apoiavam a proposição, com 16.788 votos a favor, enfrentando 172.147 votos contra a aprovação do PL 38/2017 (SOUZA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Faz-se necessário destacar alguns dos dispositivos do texto constitucional, quais sejam: o artigo 1º, IV, da Constituição Federal, que consagra os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o artigo 7.º, da Constituição Federal, o qual visa a melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais. Este último dispositivo referido, resulta do reconhecimento constitucional de uma desvantagem dos trabalhadores urbanos e rurais em face da outra parte na relação jurídica (o empregador), devendo ser considerados como um mínimo de garantias a ensejar o equilíbrio da relação laboral (PEREIRA, 2018, p. 454).

A Constituição Federal de 1988, dividiu a jurisdição trabalhista em individual e coletiva (LEITE, 2018, p. 201).

No campo do direito individual do trabalho, em suma, pode-se dizer que reforma trabalhista se mostra profundamente dissociada das ideias das matrizes da Constituição Federal de 1988, notadamente no que pertine ao princípio da dignidade da pessoa humana, do bem estar individual e social, da igualdade em sentido material e das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N, 2017, p. 41).

O Direito do Trabalho surgiu como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, objetivando, desta forma, melhorar as condições de vida dos trabalhadores (GARCIA, 2017a, p. 33).

Assim, atinge-se a igualdade material ao tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades (NERY JUNIOR, 2018, p. 114).

No momento que a nova lei prevalece o poder econômico na relação laboral, retoma o antigo papel do direito na história, como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N, 2017, p. 40-41).

Outro aspecto que merece destaque, diz respeito às normas de proteção à saúde e segurança no trabalho, mais precisamente no artigo 611-B, da CLT, quando a nova lei estabelece que a duração de trabalho não possui correlação com o campo da saúde laboral, não obstante se saiba que a duração do trabalho e a redução dos intervalos para descanso aumentam consideravelmente os riscos para acidentes no trabalho, além de ferir a norma do artigo 7.º, XXII, da Constituição Federal (SANTOS, J. A., 2018, p. 60).

No campo do direito coletivo do trabalho, mais precisamente nos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, a reforma trabalhista se mostra profundamente dissociada das ideias da matriz da Constituição Federal de 1988, notadamente ao enfraquecer as entidades sindicais, tornando a contribuição sindical facultativa, ou seja, paga quem quiser (MARTINS, 2017b, p. 19).

No tocante ao fim da compulsoriedade na contribuição sindical, é oportuno destacar algumas das Ações Declaratórias de Inconstitucionalidade ajuizadas perante o STF, quais sejam: ADI 5.794, cujo autor é a Confederação dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário; ADI 5.810, cujo autor é a Central das Entidades de Servidores Públicos e a ADI 5.815, cujo autor é a Federação dos Trabalhadores de Postos. Além destas, tem-se ainda, uma Ação Civil Pública que tramita sob o n.º 0001183.34.2017.5.12.007, perante a 1.ª Vara do Trabalho de Lajes/SC, cujo autor é o Sindicato dos Auxiliares em Administração Escolar da Região Serrana, onde se discute a legalidade das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, no que pertine a facultatividade da contribuição sindical. No caso em apreço, fora deferida tutela de urgência, determinado que todos os empregados da ré tenham descontados de seu salário o valor relativo a contribuição sindical, sob o fundamento de que a contribuição é um tributo, somente podendo lei complementar dispor a seu respeito e que a União teria competência exclusiva para legislar acerca da temática (FINCATO; FELTEN, 2018, p. 39).

A lei 13.467/2017 induz a que a negociação coletiva não observe o mínimo existencial, desrespeitando os princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho (SILVA, M. M. F., 2017, p. 219).

Além disso, a nova lei restringe gravemente o acesso à justiça por parte dos trabalhadores, individual ou coletivamente, fator que será analisado em tópico específico neste trabalho.

Paralelamente às limitações de acesso à justiça impostas ao trabalhador, a Lei 13.467/17 ampliou o acesso à justiça ao reclamado em várias passagens, cujos dispositivos serão analisados na sequência.

3 DO ACESSO À JUSTIÇA PELO RECLAMADO

A Reforma Trabalhista assegurou o acesso à justiça ao reclamado, em vários aspectos, destacando-se os seguintes dispositivos art. 818, §§ 1.º e 2.º, art. 843, § 3.º, art. 844, §§ 4.º e 5.º, art. 790, §4.º, art. 790-B e art. 507-A, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, os quais serão analisados na sequência.

3.1 Adiamento da audiência quando o Juiz aplicar a teoria dinâmica do ônus da prova

O primeiro aspecto que merece destaque diz respeito ao adiamento da audiência quando o Juiz aplicar a teoria dinâmica do ônus da prova em desfavor do reclamado (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N, 2017, p. 337), consoante artigo 818, § 2.º, da CLT, assim expresso:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

[...]

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

O ônus da prova não é uma obrigação, mas um encargo o qual a parte deve-se desincumbir para provar suas alegações, ou seja, não basta serem feitas meras alegações (MARTINS, 2018, p. 448).

Consoante a regra geral de divisão de ônus da prova, o reclamante deve provar os fatos constitutivos do seu direito, como por exemplo, o de horário em sobrejornada, nexo causal, prestação pessoal de serviços, entre outros. De outra banda, incumbe ao reclamado provar os fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do autor, como por exemplo, tempo de função superior a dois anos na equiparação salarial; trabalho autônomo e prescrição e decadência, respectivamente (SCHIAVI, 2018, p. 719-721).

Por distribuição dinâmica do ônus da prova, deve-se entender que o magistrado, ao analisar o caso concreto, atribui a uma das partes o ônus probatório, tendo em vista que esta possui melhores condições de as produzir, ou seja, pode-se afirmar que uma pessoa física não tem as mesmas condições processuais que uma pessoa jurídica, uma vez que esta última possui maiores recursos econômicos e maior influência política nas decisões (DONIZETTI, 2016, p. 520).

Frise-se, que trata-se de mera faculdade do juiz e não de obrigação, uma vez que a lei emprega o verbo “poder” e não “dever” (MARTINS, 2018, p. 451).

Releva destacar, que o § 2.º do artigo em comento deve ser aplicado combinado com o poder geral de condução do processo pelo juiz, eis que, é este que ao analisar o caso concreto definirá a necessidade de adiamento da audiência, a fim de possibilitar a prova dos fatos admitido em direito. Desta forma, se o direito impede a prova, seja qual for o meio de obtê-la, não poderá o juiz admiti-la no caso em concreto. Fator este que pode contribuir para o cancelamento da Súmula 338 do TST que trata do ônus da prova no tocante a jornada de trabalho (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p. 88).

A decisão deve ser fundamentada, proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, provocando o adiamento da audiência e, por via de consequência, possibilitando provar os fatos por qualquer meio em direito admitido (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Para que a parte, a qual o juiz atribuiu o encargo da prova, não seja desfavoravelmente surpreendida, a norma possibilita-lhe requerer o adiamento da audiência, a fim de poder desincumbir-se do ônus que lhe fora cometido, como por exemplo através do depoimento das partes, a inquirição das testemunhas e os esclarecimentos do perito (TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 120).

Além disso, a decisão acerca do ônus da prova não pode ensejar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível o excessivamente difícil, como por exemplo, incumbir o reclamante de trazer aos autos documentos da relação de emprego, os quais estão em poder da reclamada (MARTINS, 2018, p. 451).

Analisar-se-á a seguir, a inovação trazida pela Reforma Trabalhista no que pertine a não necessidade do preposto, que comparece em audiência trabalhista, ser empregado da reclamada.

3.2 Desnecessidade do preposto ser empregado da reclamada

O processo do trabalho exige a presença pessoal das partes na audiência permitido que a empresa se faça substituir por seu gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato (MACHADO, 2017, p. 210).

Convém trazer a lume o artigo 843, § 3.º, da CLT, que assim expressa:

Art. 843 - Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.

[...]

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Aqui, faz-se necessário alguns esclarecimentos iniciais.

Nas audiências trabalhistas, a reclamada, usualmente uma entidade empresarial, faz-se presente por meio de um preposto, ou seja, uma pessoa natural, com capacidade de conciliar em nome da empresa, a qual possui conhecimento do fato e cujas declarações obrigarão o proponente. Sendo assim, a ausência do preposto, ensejava à revelia, e por via de consequência, o juiz decretava a confissão ficta a respeito dos fatos (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N, 2017, p. 342).

A jurisprudência trabalhista, anterior a reforma, apresentava entendimento de que o preposto tinha que ostentar a qualidade de empregado do reclamado, salvo empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, sob pena da incidência da revelia e da confissão ficta, consoante previsto no artigo 844 da CLT (LEITE, 2018, p. 678).

No mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho já havia se posicionado favoravelmente à necessidade de o preposto ser empregado, mais precisamente na Súmula 377 com a seguinte redação: “*PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado*” (MACHADO, 2017, p. 211, grifo nosso).

No tocante à ausência do preposto em audiência, a partir da nova lei não há que se falar mais em revelia, uma vez que a Reforma Trabalhista não lhe atribui tal qualificação (PIRES; BARBOSA, 2017, p. 406).

Nesse sentido, cabe ressaltar os argumentos dos doutrinadores que defendem que o preposto que representa a reclamada em audiência, prescinde da condição de empregado, destacam-se: falta de previsão legal; obstacularização do acesso à justiça do empregador, quando este não dispõe de empregado em condições de representá-lo em audiência e, por fim, o risco exclusivo do empregador em nomear preposto que não possua conhecimento dos fatos (SCHIAVI, 2018, p. 627).

Além disso, qualquer empresa que esteja sendo demandada, ou seja, não somente as micro ou pequenas empresas, poderão ser representadas em audiências por preposto que não seja seu empregado, fator que efetivamente contribui para a ampliação ao acesso à justiça, uma vez que estas não serão mais penalizadas com a revelia, seja por não conseguir deslocar empregado, especialmente quando a audiência a ser realizada se situa em Estado diverso da prestação de serviço, seja por não ter número suficiente de trabalhadores para se fazer representada em audiência (SILVA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

A Reforma Trabalhista eliminou a exigência firmada pela jurisprudência, expressando que o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada, podendo conciliar e prestar depoimento pessoal perante o Juiz do Trabalho, bastando apenas ter conhecimento dos fatos. Ressalte-se, ainda, que o conhecimento dos fatos não deve se dar por meio de leitura dos autos do processo, pois estaria em desacordo com o artigo 843, § 1.º, da CLT (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p. 95).

Sobre a temática em tela, oportuno enfatizar que essa alteração ensejará a formação de prepostos profissionais, muitas vezes com formação jurídica, que permanecerão nas dependências do fórum, a fim de colocar seus serviços a quem precisar, conduzindo o interrogatório de forma astuta e esquiva perante o Magistrado e como consequência lógica disso, a possibilidade do reclamante obter a confissão real do reclamado se torna praticamente nula nos processos pós- Reforma Trabalhista (MACHADO, 2017, p.212; TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 147).

A partir dessas premissas, na sequência analisar-se-á a mitigação dos efeitos da revelia.

3.3 A mitigação dos efeitos da revelia

A revelia que é a ausência do reclamado na audiência, tem como principal efeito a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial (TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 166-167).

A Lei 13.467/2017, acrescentou o § 4.º, no artigo 844, o qual estabelece quatro situações em que não serão aplicados os efeitos da revelia, quais sejam:

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

[...]

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no **caput** deste artigo se:

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos;

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentado (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

O art. 844 da CLT trata da confissão ficta. Nesse sentido, necessário esclarecer que a confissão ficta é diferente da confissão expressa, uma vez que a ficta se verifica quando a parte não comparece em juízo para depor ou comparece e se recusa a prestar depoimento; por outro lado, a expressa ocorre quando a parte comparece e depõe sobre os fatos que lhe são questionados (LEITE, 2018, p. 692).

Acerca da temática atinente às exceções introduzidas pelos incisos do § 4º do artigo 844 da Lei n. 13.467/17, chama-se à atenção para um aspecto relevante: o propósito nítido do legislador, com as exceções referidas, foi proteger o empregador revel em uma reclamatória trabalhista. Alerta, ainda, para o fato de que direitos indisponíveis são os do trabalhador; não, do reclamado (SOUTO MAIOR, 2017, p. 206).

Por direito indisponível, entende-se como aqueles em que o titular não é livre de manifestar a sua vontade, sendo intransmissível, tais como direitos da personalidade do trabalhador, os difusos, coletivos, e os relacionados com as normas de medicina, segurança e meio ambiente do trabalho (SCHIAVI, 2018, p. 647).

Ressalte-se que, pela legislação anterior, a ausência do réu em audiência trabalhista dispensava a produção de provas pelo autor, eis que o feito era julgado antecipadamente sem a análise da defesa, mesmo quando esta era apresentada tempestivamente (DAMASCENO, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

O dispositivo em análise ampliou o acesso à justiça ao empregador, pois mesmo que a parte não consiga estar presente na audiência, o seu advogado pode juntar a defesa e os documentos, afastando, inclusive, a possibilidade do julgamento antecipado do feito (SILVA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Além disso, a Lei 13.467/2017 revogou a Súmula 122 do Tribunal Superior do Trabalho, que não permitia afastar à revelia da reclamada, mesmo com a presença do procurador, exceto se apresentasse atestado médico, declarando de forma expressa a impossibilidade de locomoção do empregador ou de seu preposto no dia da audiência (DAMASCENO, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Além disso, o Juiz do trabalho não aplicará os efeitos da revelia quando: as alegações da inicial forem inverossímeis, ou seja, os argumentos na petição inicial não forem razoáveis ou de difícil ocorrência, segundo os padrões médios da conduta humana, como por exemplo, alegação da jornada laboral diária de 20 horas com 15 minutos de intervalo e, finalmente, as alegações da inicial estiverem em contradição com a prova constante dos autos. Nestas hipóteses, o Juiz pode determinar de ofício a produção de provas, consoante Súmula n.º 74, III, do Tribunal Superior do Trabalho (SCHIAVI, 2018, p. 647).

No entanto, se na segunda audiência designada pelo Juiz, a empresa não comparecer, será confessa quanto a matéria de fato (MARTINS, 2018, p. 388).

Feita estas digressões, analisa-se a possibilidade de parcelamento dos honorários periciais e a concessão da justiça gratuita ao reclamado.

3.4 Da Possibilidade de parcelamento dos honorários periciais e da concessão de justiça gratuita ao reclamado

Como se sabe, uma das espécies de despesas processuais no âmbito trabalhista diz respeito aos honorários periciais (MAIA; SENA; NELSON, 2018, p. 12).

Antes da Reforma Trabalhista, a regra geral era de que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais cabia a parte que sucumbiu no objeto da perícia,

salvo se fosse beneficiária da justiça gratuita, desta forma, o ônus de arcar com o pagamento seria da União (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N, 2017, p. 326).

A Lei 13.467/2017, incluiu no artigo 790-B, o §2.º, que se transcreve:

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.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Trata-se de regramento estabelecido pela Reforma Trabalhista, pois não havia previsão legal para adiantamento dos honorários periciais na legislação trabalhista anterior à reforma, o que se tinha era uma Orientação Jurisprudencial n.º 98, a qual permitia a impetração de mandado de segurança para atacar ato do juiz que exigisse o adiantamento dos honorários periciais (LEITE, 2018, p. 841).

De acordo com o entendimento de uma corrente minoritária, o artigo 790-B, da CLT, amplia o acesso à justiça ao empregador, notadamente por ensejar a produção de prova, uma vez que limita o valor dos honorários periciais, possibilita o parcelamento e veda a exigência de adiantamento (SILVA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

No que pertine ao parcelamento de honorários periciais, o que se verifica na prática, é que houve uma redução destes profissionais no quadro da Justiça do Trabalho, haja vista a incerteza de recebimento de pagamento pelo trabalho desempenhado aliado ao adiamento dos honorários periciais, em face do parcelamento.

Necessário acrescentar que, o parcelamento dos honorários periciais, terá grande efetividade nos casos em que a parte sucumbente na perícia for beneficiária da justiça gratuita e possuir créditos a receber ao final do processo ou em outro (MAIA; SENA; NELSON, 2018, p. 21).

A corroborar a assertiva, o parcelamento dos honorários periciais pode ser aplicável também às pequenas empresas, que em face da crise econômica pela qual o país atravessa, poderão obter a concessão da justiça gratuita, fator que se passa a analisar a seguir.

Outro aspecto que merece destaque, diz respeito às normas de proteção à concessão de justiça gratuita ao reclamado, mais precisamente no artigo 790, § 4.º, da CLT, assim expresso:

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.

[...]

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Em decorrência da crise financeira que afeta o país, alguns empregadores possuem extrema dificuldade para honrar seus compromissos básicos e não dispõem de recursos para o pagamento de depósitos recursais e das custas judiciais dos processos trabalhistas (SALLES, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

O art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal assegura assistência jurídica integral e gratuita aqueles que comprovarem insuficiência de recurso (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Nesse sentido, o artigo 790, § 4.º, da CLT, estende a justiça gratuita às pessoas jurídicas, uma vez que não faz referência apenas a pessoa física, mas sim a qualquer parte que comprove a insuficiência financeira. Deste modo, a Reforma Trabalhista somente confirmou o entendimento que já vinha sendo aplicado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, ao deferir a gratuidade da justiça às pessoas jurídicas, consoante estampado na Súmula 463, II, do Tribunal Superior do Trabalho (KOURY; ASSUNÇÃO, 2017, p. 34).

Necessário enfatizar que o não pagamento de depósitos recursais implica em deserção do recurso. Desta forma, a não concessão do benefício da justiça gratuita a empresa que comprovar não possuir recursos, violaria os princípios da ampla defesa e do contraditório (SALLES, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

No entanto, a empresa precisa provar que passa por dificuldades financeiras através de balanços, balancetes mensais ou outras formas, para que possam gozar da justiça gratuita e ficar dispensada do pagamento de custas e do depósito recursal (MARTINS, 2018, p. 550).

Ressalte-se que a análise da temática atinente aos honorários e sua possível colisão com o princípio do acesso à justiça, será aprofundada em tópico específico no próximo capítulo.

Passa-se a análise da arbitragem.

3.5 Arbitragem

Inicialmente, faz-se necessário destacar que há três métodos de solução de conflitos trabalhistas, quais sejam: a autotutela, representados pela greve; autocomposição, tendo como exemplo a renúncia e a heterocomposição, representada pela arbitragem e pelo processo judicial (LEITE, 2018, p. 154-155).

O processo judicial, amplamente utilizado no âmbito trabalhista, consiste em uma ferramenta controlada pelo Estado para solucionar lides, na qual se inicia mediante provocação da parte legítima e interessada em obter a tutela estatal, através do direito de ação e se desenvolve através de um Estado-Juiz, que tem como finalidade a prestação jurisdicional justa e útil, promovendo o acesso à justiça (TEIXEIRA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

De outra banda, tem-se arbitragem, regulada pela Lei n.º 9.307, de 23 de setembro de 1997, como meio de solução de conflitos alternativos, onde um terceiro exerce o poder decisório sobre as partes, sendo irrevogável e não possuindo natureza jurisdicional, por ser externa ao Poder Judiciário (MOREIRA, 2018, p. 82 e TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 43).

Saliente-se que, a arbitragem possui uma natureza de justiça privada, uma vez que o árbitro não é funcionário do Estado (MARTINS, 2018, p. 115).

Antes da Reforma Trabalhista, o entendimento jurisprudencial dominante no Tribunal Superior do Trabalho, era de que na Justiça do Trabalho não cabia a arbitrabilidade das questões individuais trabalhistas, sob o argumento da não flexibilização dos princípios de indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos, bem como o desequilíbrio entre as partes, decorrente da relação de hipossuficiência empregatícia (MUNIZ, 2018, p. 181).

Saliente-se que nem todos os direitos trabalhistas são absolutamente indisponíveis, como por exemplo, os direitos laborais de natureza patrimonial, nestes casos, seria admissível aplicar a arbitragem como via alternativa sugerida pelo legislador de 2017 (TEIXEIRA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Desta forma, a arbitragem era permitida no âmbito da Justiça do Trabalho, somente nos casos de ações coletivas, consoante expresso no art. 114, §§ 1.º e 2.º,

da Constituição Federal (GOMIDE; SANTOS, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

A Reforma Trabalhista, ampliou o acesso à justiça ao introduzir no texto legal, a permissão para a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos de trabalho de empregados melhores remunerados (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N, 2017, p. 191).

O art.507-A da CLT, dispõe que:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

A Reforma impôs condições para o uso da arbitragem, ou seja, apenas é aplicada aos trabalhadores que ganhem mais de R\$ 11.062,62 de salário e possuam ensino superior completo, ou seja, há uma presunção de que o indivíduo seja hipersuficiente estando em igualdade com o empregador para as devidas negociações (MOREIRA, 2018, p. 82).

Ressalte-se ainda, que menos de 2,5% da população economicamente ativa percebe mais que cinco salários mínimos por mês no Brasil (YOSHIDA, 2017, p. 59).

Além disso, a lei exige a cláusula compromissória, que nada mais é do que um compromisso firmado pelas partes através de um contrato, as quais se submetem à arbitragem como forma de solução dos litígios que vierem de tal contrato (MARTINS, 2018, p. 114).

Oportuno referir, ainda, que a lei exige a iniciativa do empregado ou sua concordância expressa, para que a cláusula compromissória de arbitragem possua validade (HERKENHOFF FILHO, 2018, p. 41).

Pode-se elencar como argumentos favoráveis a arbitragem: a maior agilidade nas decisões, em face da inexistência de recursos; o árbitro é escolhido pelas partes; melhores condições da real dimensão do conflito pelo árbitro; maior celeridade de resolução do conflito e possibilidade de a decisão dar-se por equidade se assim convencionarem as partes (SCHIAVI, 2018, p. 56).

Necessário esclarecer que em 2015, o tempo médio para uma sentença trabalhista de 1º grau era sete meses e de 2º grau era quatro meses, enquanto que

uma arbitragem, pode ser concluída em seis meses, ressalvados os casos mais complexos. Assim, pode-se afirmar que o principal benefício na utilização da arbitragem para conflitos individuais trabalhistas estaria na celeridade, haja vista, que a Justiça do Trabalho discute verbas alimentares, sendo relevante ao trabalhador a agilidade nestas demandas, eis que a falta de dinheiro afeta a sua subsistência e de sua família (MUNIZ, 2018, p. 180).

Ademais, o uso alternativo da arbitragem não vai causar o esvaziamento da Justiça do Trabalho, e sim, atuar como um instrumento auxiliar, destinado a reduzir a sobrecarga gerada pelo número excessivo de ações decorrentes da alta litigiosidade. Cumpre destacar ainda, que as câmaras de arbitragem serão fiscalizadas pelos mesmos órgãos que supervisionam a atuação dos magistrados, bem como haverá avaliações periódicas no desempenho dos árbitros de modo a assegurar a licitude e a ética dos participantes neste meio alternativo de resolução de conflitos (TEIXEIRA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

No Brasil não há tradição em solução dos conflitos da esfera trabalhista pela via arbitral, por acreditar que os árbitros não estão preparados para resolver os litígios com imparcialidade e justiça. Tem-se que a via arbitral atende somente aos interesses do empregador, lesando os interesses do empregado. O que se verifica, é que nos centros com maior fluxo de demandas trabalhistas, a arbitragem seria uma opção mais célere, notadamente nas espécies de contrato de trabalho em que o trabalhador apresente hipossuficiente mais rarefeita, haja vista que a carga de trabalho dos juízes muitas vezes inviabiliza uma decisão célere e com qualidade (SCHIAVI, 2018, p. 59-60).

Entretanto, percebe-se que o legislador teve uma preocupação em delimitar a via arbitral somente aos empregados de maior poder aquisitivo, uma vez que para o trabalhador de menor renda haveria desestímulo do seu acesso à justiça para resolver suas disputas com o empregador, tendo em vista, que o procedimento poderia ser excessivamente oneroso (YOSHIDA, 2017, p. 59).

Oportuno ressaltar que, chefes executivos e diretores que percebam remuneração substancialmente maiores que a média e possuam maior autonomia na negociação de seus contratos de trabalho contemplam várias obrigações que se aproximam mais do Direito Civil do que do Direito do Trabalho, dentre as quais chama-se à atenção para: bônus de contratação, cláusula de permanência, opções de compras de ações e as cláusulas de proibição de competição. Desta forma, caberia a

aplicação da arbitragem, com o conseqüente alívio do Poder Judiciário. Além disso, pressupõe-se que o empregado hipersuficiente, aceitaria incorrer em maiores gastos a fim de uma resolução mais célere e eficiente de suas demandas trabalhistas, por envolver grandes somas de dinheiro (SILVA, A. Á.; SILVA, G. A. M, 2017, p. 778).

Além disso, há situações que embora iniciado pelo juiz arbitral, as partes são remetidas ao Poder Judiciário, dentre elas, destacam-se: quando for reconhecida a incompetência do árbitro, bem como quando declarada nula a convenção de arbitragem, consoante disposto no art. 20, § 1.º, da Lei 9.307/96 e quando houver necessidade de adoção de medidas cautelares, conforme estabelece o art. 22, § 4.º, da Lei 9.307/96 (TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 43).

Ademais, cabe aditamento dos contratos de trabalho em vigor, pactuando acerca da cláusula compromissória e nada obsta, que nos contratos de trabalho futuramente rescindidos, as partes optem pela via arbitral, uma vez que o empregado não estará mais sob o poder diretivo do seu ex-empregador, não restando quaisquer vício de consentimento que poderia interferir na sua livre escolha (YOSHIDA, 2017, p. 59).

É oportuno enfatizar que a decisão fixada pelo árbitro, que não foi cumprida, poderá ensejar a execução perante a Justiça do Trabalho (SCHIAVI, 2018, p. 65).

Contraopondo-se a esse entendimento, a corrente doutrinária que entende pela incompatibilidade da utilização da arbitragem no âmbito trabalhista, defende que a presença de uma cláusula compromissória de arbitragem não tem o condão de afastar a apreciação do Poder Judiciário, pois estaria inviabilizando o acesso à justiça dos trabalhadores, que possuem direito expressamente assegurado pelo art. 5.º, XXXV, da Constituição Federal, notadamente porque ao não assinar o contrato com tal cláusula estariam colocando em risco a oportunidade de conseguir o emprego ou até mesmo de continuar na atividade, independentemente do valor da remuneração oferecida (HERKENHOFF FILHO, 2018, p. 41).

Paralelamente às hipóteses analisadas neste capítulo, a lei da Reforma Trabalhista violou o princípio do amplo acesso à Justiça ao reclamante em várias passagens, cujos dispositivos serão analisados na sequência.

4 DAS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA REFORMA QUE COLIDEM COM O PRINCÍPIO DE ACESSO À JUSTIÇA

A Lei 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, fora concebida em momento de acentuada crise econômica, sob o pretexto de melhorar as condições de empregabilidade no Brasil (FONSECA, 2017, p. 07).

A lei da Reforma Trabalhista, violou o princípio do amplo acesso do jurisdicionado à Justiça, nos seguintes dispositivos: art.8.º, § 2.º e 3.º; art. 790, §§ 3.º e 4.º; art. 790-B, caput e § 4.º; art. 611-A, §§ 1.º e 5.º; art.791-A e art. 844, § 3.º, todos da Consolidação das Leis Trabalhistas, os quais serão analisados a seguir.

4.1 A restrição da independência interpretativa dos tribunais e juízes do trabalho

O primeiro aspecto que merece destaque diz respeito à restrição da independência interpretativa dos tribunais e juízes do trabalho prevista no artigo 8.º, § 2.º e 3.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, através da vedação de súmulas instituidoras de direitos e interpretação de cláusulas de acordos coletivos levando em conta a vontade dos contratantes, sendo que o fundamento para o legislador ter acrescentado esses dispositivos reside no excesso de condenações baseadas na aplicação de princípios, como o da dignidade da pessoa humana, quando inexistentes normas legais impondo tais obrigações aos empregadores, assim como a anulação sistemática de cláusulas de acordos coletivos pela Justiça do Trabalho (MARTINS FILHO, 2017, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

O artigo 8.º, § 2.º e 3.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, dispõe que:

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

[...]

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº

10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

O artigo 8.º, § 3.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, limita o Poder Judiciário a examinar somente os aspectos formais dos acordos e convenções coletivas, ou seja, aqueles mesmos previstos no artigo 104 do Código Civil: I – agente capaz; II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei, não obstante, a existência de outros aspectos que podem justificar a revisão de uma convenção ou acordo coletivo pelo Poder Judiciário, dentre os quais pode-se destacar o vício de consentimento, legitimidade do agente subscritor do instrumento, representatividade do Sindicato e quórum das assembleias (SILVA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Assim, tem-se que o dispositivo em comento é inconstitucional, pois a vedação do exame do conteúdo, pelo Poder Judiciário, dificultaria a melhoria da condição social dos trabalhadores, ressaltando, ainda, que a lei ordinária não pode interferir nas atribuições institucionais do Ministério Público do Trabalho previstas na Lei Complementar 75/93, que atuando como fiscal da lei, pode ajuizar ações para anulação de cláusulas de contrato, convenções e acordos coletivos (PEREIRA, 2018, p. 459).

Não resta dúvida de que o objetivo do legislador, ao inserir o § 3.º, do artigo 8.º da Consolidação das Leis do Trabalho, foi o de limitar a postura intervencionista e protetiva do Judiciário Trabalhista em relação ao trabalhador, dificultando o ativismo judicial, ou seja, visa “calar a boca” do juiz do trabalho e amarrar suas mãos (CASSAR, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Não obstante o legislador tenha realçado o princípio da intervenção mínima, a Justiça do Trabalho não estará impedida de invalidar acordos ou convenções coletivas, quando seus requisitos de validade, formais e materiais, forem desrespeitados (GARCIA, 2017b, p. 25).

Recentemente, mais precisamente entre os dias 02 e 05 de maio de 2018, realizou-se em Belo Horizonte/MG, o XIX CONGRESSO NACIONAL DE MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO - CONAMAT, evento este de cunho deliberativo o qual vinculou a atuação de cerca de 90% dos Juizes do Brasil. Dentre as teses aprovadas pelos Magistrados destacam-se a 3.4 e a 3.8, que tratam do tema ora em análise (TRT4, 2018, <<https://www.trt4.jus.br>>).

Assim, os Magistrados firmaram entendimento de que o art.8.º, § 3.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, é inconstitucional, pois nenhuma norma pode impedir a análise do conteúdo de acordos e convenções coletivas de trabalho perante a Justiça do Trabalho, notadamente, quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem pública social. Além disso, o art.8.º, § 3.º, da Consolidação das Leis do Trabalho viola os princípios da separação dos poderes e da inafastabilidade da jurisdição, na medida em que restringe a função típica do Poder Judiciário, que é julgar por meio da interpretação dos textos legais diante dos casos concretos que lhe são submetidos à apreciação (FELICIANO, 2018, <<https://www.anamatra.org.br>>).

No que pertine a restrição da edição de súmulas, prevista no artigo 8.º, § 2.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, é oportuno esclarecer que, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho aprovou 125 enunciados acerca da interpretação e aplicação da Lei 13.467/2017, e se manifestou pela inconstitucionalidade do dispositivo em comento, consoante Enunciado n.111, que se transcreve:

SÚMULAS E ENUNCIADOS DE JURISPRUDÊNCIA. EDIÇÃO E ALTERAÇÃO. REQUISITOS. INCONSTITUCIONALIDADE.

São inconstitucionais os requisitos do art. 702, I, "f", e § 4o, da CLT, introduzidos pela Lei13.467/2017, para a edição ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência, por violação aos arts. 2o, 5o, LIV, 93, 96, I, "a", e 113 da CRFB/8 (2017, <<http://www.jornadanacional.com.br>>).

O artigo 8.º, § 2.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, impossibilita a evolução da jurisprudência e, conseqüentemente, restringe o acesso à justiça, uma vez que impede a livre interpretação e aplicação do direito pelos Tribunais Trabalhistas, notadamente pelo Tribunal Superior do Trabalho, restando, portanto, eivado de inconstitucionalidade (SCHIAVI, 2018, p. 970).

No mesmo sentido a tese 3.8, aprovada durante o CONAMAT, refere ser inconstitucional o artigo 8.º, § 2.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que fere de forma direta o princípio da separação dos poderes, ao tentar restringir a função típica do poder judiciário (TAVEIRA, 2018, <<https://www.anamatra.org.br>>).

Nesta senda, o dispositivo em análise não terá força suficiente para inibir a produção de súmulas e desencorajar ações anulatórias de cláusulas de norma coletiva, eis que não são raras as vezes em que estas aparecem totalmente eivadas

de vícios e em situações de inconstitucionalidade perante nossos Tribunais (SILVA, H. B. M., 2017, p. 15, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

A inconstitucionalidade do artigo 8.º, § 2.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, resta caracterizada, ainda, na medida em que representa afronta a direito fundamental expressamente previsto no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, eis que não se pode considerar efetiva a tutela jurisdicional que tem seus limites fixados em lei infraconstitucional e, por via de consequência, interdita a atividade do Poder Judiciário (LORA, 2017, p. 41).

Necessário enfatizar que, o artigo 702, I, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece os requisitos para edição de súmulas, quais sejam: voto de pelo menos dois terços de seus membros; matéria já decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo dois terços das turmas, em dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia desde sua publicação do Diário Oficial e sessões públicas, divulgadas com 30 dias de antecedência, devendo ser possibilitada a sustentação oral pelo Ministério Público do Trabalho, Ordem dos Advogados do Brasil e Entidades Sindicais (SCHIAMI, 2018, p. 971).

Analisar-se-á na sequência, a inovação trazida pela Reforma Trabalhista no que pertine a redução do intervalo intrajornada e a tese do negociado versus o legislado.

4.2 Redução do intervalo intrajornada e a tese do negociado x legislado

Outro dispositivo eivado de inconstitucionalidade é artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que se transcreve:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do **caput** do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

[...]

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Com relação aos intervalos intrajornadas, mais precisamente no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, o legislador inovou, permitindo que o intervalo para refeição e descanso seja negociado por norma coletiva, desde que: respeitado o mínimo de meia hora para jornada superior a seis horas, o local possua refeitório organizado e os trabalhadores não estejam sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares, o que já era assegurado pela Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho (NAHAS, 2017, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Desta forma, a lei permite que o empregador conceda intervalo intrajornada de forma parcial, sem ter a obrigação de indenizar integralmente o empregado como jornada extraordinária em decorrência da inobservância do limite mínimo de uma hora, expondo o trabalhador a riscos à saúde, em decorrência de excesso de trabalho sem a pausa necessária (ALVES, A. C.; ALVES, R. G., 2017, p. 66).

Necessário esclarecer que a Medida Provisória n.º 808, havia alterado a redação do artigo 611-A, revogando o inciso XIII, que falava acerca da prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem a prévia licença das autoridades competentes e alterava o § 5.º, que tratava dos litisconsórcios dos sindicatos nas ações que objetivavam anular cláusula ou convenção coletiva. Enfatiza-se, ainda, que a Medida Provisória perdeu eficácia em 23/04/2018, porém, todas as demandas ajuizadas no período de sua vigência, mais precisamente entre 14/11/2017 e 23/04/2018, mantear-se-ão por ela regidas (SANTOS, E. R., 2018, p. 11-12).

Tal redação vem suscitando intensos debates, eis que o intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, especialmente nos artigos 71 da Consolidação das Leis do Trabalho e 7º, XXII, da Constituição Federal, o que inviabiliza a negociação coletiva sobre a temática (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N., 2017, p. 134-135).

Nessa senda, necessário enfatizar que existem três correntes sobre a tese da supremacia da negociação coletiva sobre a legislação do trabalho, senão vejamos:

A primeira corrente preconiza a tese do princípio do *favor laboratoris*, ou seja, no âmbito constitucional, a prevalência da negociação coletiva em face da legislação somente é permitida quando mais benéfica ao trabalhador, notadamente em face dos princípios fundantes do sistema jurídico laboral, quais sejam, o da proteção e da norma mais favorável e, por possuírem natureza fundamental, não admitem retrocessos. Acrescenta-se ainda que, em tempos de crise econômica mais acentuada, autorizar a prevalência do negociado fragiliza ainda mais a classe social

já desfavorecida, acentuando a vulnerabilidade em face do setor econômico (GARCIA, 2017a, p. 37).

Nos conflitos entre a norma estatal e as regras negociadas deve prevalecer o legislado ao invés do negociado, não existindo outra opção, sob pena de manifesta inconstitucionalidade (ANDRADE; SOUZA, 2017, p. 36).

Ainda, acerca da temática sob análise, o artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, é inconstitucional, até porque é inadmissível a prevalência da negociação coletiva que contraria a lei e afeta a imposição de melhoria das condições sociais dos trabalhadores. É admissível a flexibilização das normas trabalhistas, porém, em caráter excepcional (PEREIRA, 2018, p. 461).

A segunda corrente, diz respeito a uma separação entre o direito individual e o coletivo, apresentando um direito mais flexível, com prevalência da autonomia privada coletiva e, por via de consequência, da vontade do grupo sobre a vontade individual. Desta forma, a negociação coletiva deve ter flexibilidade suficiente para alterar condições contratuais ou para derrogar cláusulas, sendo que as vantagens dependentes de eventos futuros e incertos não se incorporam ao contrato individual de trabalho, pelo contrário, somente ocorre a incorporação ao patrimônio do empregado, os direitos adquiridos durante o período de vigência da norma coletiva (SANTOS, E. R., 2018, p. 18).

Contraopondo-se ao entendimento majoritário, ou seja, daqueles que defendem que as alterações introduzidas pela Lei n.º 13.467/2017 restringem o acesso do trabalhador à Justiça, a terceira corrente doutrinária de menor expressão defende a tese do negociado sobre o legislado, sob fundamento de que a Constituição Federal, no artigo 7.º, reconhece a flexibilização dos direitos trabalhistas por meio das convenções e acordos coletivos, dando ênfase aos incisos: a) VI, que trata da redução salarial; b) XIII, compensação e redução da jornada de trabalho e c) XIV, referente aos turnos ininterruptos de revezamento (CALCINI, 2018, p. 35).

Esta corrente diz que quem pode o mais pode o menos, pois se a norma constitucional permite a redução salarial via sindicato, poderia autorizar outras modalidades de flexibilização da norma, a ensejar a redução do intervalo intrajornada (SILVA, H. B. M., 2017, p. 77-78).

Nessa senda, a nova lei não violaria o artigo 7.º, XVI, da Constituição Federal, eis que o pagamento de hora cheia do intervalo intrajornada gerava uma condenação injusta e ocasionava uma maior onerosidade à empresa, sendo que a Lei 13.467/2017

abrandou a penalidade que anteriormente era imposta ao empregador, possibilitando a concessão de intervalo intrajornada inferior a uma hora, sem correr o risco de arcar com o pagamento da hora integral, como ocorria pela norma anterior (MACIEL, 2017, p. 1085).

A partir destas digressões, pode-se dizer que é impossível a construção de um Direito do Trabalho que vislumbre apenas o legislado ou somente o negociado, o que deve prevalecer, é o seu caráter protetivo, refletindo na negociação coletiva, com condições mais favoráveis ao empregado.

Passa-se a analisar as alterações introduzidas acerca dos limites do benefício da justiça gratuita.

4.3 Dos limites do benefício da justiça gratuita

Outro ponto nevrálgico da reforma trabalhista, ainda no tocante ao amplo acesso à justiça, diz respeito ao benefício da justiça gratuita, previsto no artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual estabelece que:

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

[...]

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

É oportuno destacar, inicialmente, que são direitos e garantias fundamentais, entre outros, o amplo acesso ao Poder Judiciário previsto no artigo 5.º, XXXV, da Constituição Federal, bem como a prestação, pelo Estado, de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, conforme previsto no artigo 5.º, LXXIV, da Constituição Federal, sendo que, para as pessoas economicamente vulneráveis, o amplo acesso à jurisdição somente se torna possível e real com a garantia do benefício da justiça gratuita (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N, 2017, p. 324).

Com a Reforma Trabalhista, tem-se como regra a exigência de comprovação da incapacidade financeira da parte para obter o deferimento do benefício da justiça gratuita, não mais existindo a mera alegação de insuficiência de recursos mediante simples declaração (KOURY; ASSUNÇÃO, 2017, p. 40-41).

Necessário enfatizar que, o Direito do Trabalho tem como pressuposto o reconhecimento da desigualdade material entre o capital e o trabalho, assim sendo, qualquer forma de impedimento aos trabalhadores ao acesso ao Judiciário, representa ofensa à Constituição Federal, bem como aos direitos fundamentais e a própria essência do Direito do Trabalho, ensejando um rebaixamento da cidadania dos trabalhadores em comparação com os demais cidadãos em outras relações jurídicas (SOUTO MAIOR, 2018 <<https://www.jorgesoutomaior.com>>).

No que pertine às despesas processuais, mais precisamente previstas nos artigos 790, §§ 3.º e 4.º, e 790-B, *caput* e § 4.º da Consolidação das Leis do Trabalho, o que se verifica é que a Lei 13.467/2017 restringiu de forma significativamente o acesso à Justiça, pois não permite a concessão do benefício da justiça gratuita aos trabalhadores que percebem salário superior a 40% do limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social. Ademais, oportuno mencionar que, se o trabalhador for sucumbente poderá ser responsabilizado pelo pagamento de honorários periciais, mesmo quando beneficiário da justiça gratuita (LEITE, 2018, p. 196).

Acerca da temática sob análise, oportuno destacar ainda que a alteração na lei cria uma dificuldade para a pessoa que deseja ser beneficiária da justiça gratuita, ao substituir sua informal declaração de próprio punho pela comprovação de insuficiência de recursos financeiros para o pagamento de custas processuais, não obstante o Código de Processo Civil de 2015, mais precisamente o artigo 99, § 3.º, não preveja essa exigência, admitindo, por força da presunção, ser verdadeira a mera alegação feita por pessoa física (TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 77).

Consoante já informado neste trabalho, os Magistrados da Justiça do Trabalho aprovaram diversas teses durante o XIX CONAMAT, dentre elas chama-se a atenção para a tese 4.B.3, que trata dos critérios de comprovação da gratuidade da justiça e para a tese 4.B.5, que trata da presunção da insuficiência econômica (TRT4, 2018, <<https://www.trt4.jus.br>>).

Através da tese 4.B.3, firmou-se entendimento de que a mera declaração de hipossuficiência, firmada por pessoa física, é apta como meio de prova para fins da

concessão de gratuidade de justiça, em face do princípio do livre convencimento motivado do juiz, previsto no art. 371 do Código de Processo Civil, uma vez que a interpretação do art. 790, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, deve ser feita em harmonia com o art. 99, § 3º, do Código de Processo Civil, sob pena de incoerência do sistema processual e violação do princípio do acesso à justiça, não se admitido estabelecer regramento mais rigoroso e restritivo para os autores das demandas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho. De outra banda, o Juiz pode indeferir o pedido de benefício de justiça gratuita somente quando houverem nos autos elementos que evidenciem que o requerente possui condições de arcar com as despesas no processo (RODRIGUES, 2018, <<https://www.anamatra.org.br>>).

No mesmo sentido, oportuno destacar, ainda, a tese 4.B.5, a qual firmou entendimento de que se presume a insuficiência econômica, quando o reclamante se encontrar desempregado, independentemente do último salário percebido ou de qualquer outra prova documental, bastando a declaração de hipossuficiência financeira para a concessão da benesse ao autor da reclamatória trabalhista, conforme previsto no art. 99, § 3º, CPC/15 (FELICIANO; MARANHÃO, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Ressalte-se ainda que, a assistência jurídica integral e gratuita possui previsão constitucional, mais precisamente no artigo 5.º, LXXIV, da Constituição Federal, não podendo a lei ordinária, limitar os dispositivos e princípios previstos na hierarquia superior, pois causaria uma ruptura da essência do sistema, de forma a corroborar o tratamento desigual entre o trabalhador e os demais cidadãos (OLIVEIRA, 2017, p. 339-340).

Nesse sentido, o Tribunal Regional da 4.ª Região já manifestou seu entendimento, concedendo a justiça gratuita a proprietário rural, mesmo este percebendo mais que 40% do limite máximo dos benefícios da Previdência Social, cuja ementa se transcreve:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. A interpretação do disposto no art. 790, §§ 3º e 4º da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, permite concluir que, ainda que a parte perceba mais que 40% do limite máximo dos benefícios da Previdência Social, a apresentação de declaração de impossibilidade em arcar com despesas processuais sem prejuízo dos meios necessários à própria subsistência é suficiente para o deferimento do benefício da gratuidade da justiça, especialmente quando inexistente prova em sentido contrário (RIO GRANDE DO SUL, 2018, <<https://www.trt4.jus.br>>).

Aclarando o assunto em tela, necessário enfatizar que a Lei da Reforma Trabalhista estabeleceu limites ao benefício da justiça gratuita ao trabalhador, pois se este não obtiver em juízo créditos capazes de suportar a despesa de honorários periciais, mesmo que em outro processo judicial, terá que arcar com o encargo, ainda que beneficiário da justiça gratuita, exceto senão houver crédito em nenhum processo, a União irá suportar tais honorários, fator que compromete o comando constitucional do artigo 5.º, incisos XXXV e LXXIV, da Constituição Federal, que asseguram a justiça gratuita e o acesso à jurisdição, respectivamente (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N, 2017, p. 324-327).

Acerca da temática em tela, o Procurador Geral da República propôs a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, a qual tem por finalidade declarar a inconstitucionalidade dos dispositivos que tratam da gratuidade da Justiça, mais especificamente os artigos 790-B, *caput* e § 4º; 791-A, *caput* e § 4º e, o § 2º do art. 844, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, por entender que os referidos dispositivos violariam princípios constitucionais (SOUTO MAIOR, 2018, <<https://www.jorgesoutomaior.com>>).

Releva destacar que, pela Reforma Trabalhista a parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, é responsável pelos honorários periciais, ainda que beneficiária da justiça gratuita, fator este que desencoraja a parte de bater as portas do Judiciário a fim de reaver seus direitos os quais não foram observados na relação contratual de trabalho, ou de, pelo menos, discutir a questão no processo, pelo risco de ter que arcar com valores (MARTINS, 2018, p. 549).

Assim, resta claro que a Reforma Trabalhista, neste item, pune o reclamante em duas oportunidades, quais sejam: a primeira, durante o pacto laboral, quando o empregador deixou de observar o seu direito; e a segunda, quando ao buscar a justiça, notadamente por tentar reaver alguma parcela que lhe fora omitida propositadamente pelo seu empregador, ainda lhe impõe o ônus de pagar tal despesa do processo (MAIA; SENA; NELSON, 2018, p. 23).

Ainda com relação ao pagamento de honorários periciais, enfatiza-se que a Lei 13.467/2017 contraria o acesso à jurisdição, uma vez que fere o princípio da isonomia, ensejando tratamento desigual à parte hipossuficiente e dificulta o requerimento para produção de provas, restando evidenciado o cerceamento de defesa (KOURY; ASSUNÇÃO, 2017, p. 32).

A temática retro analisada, suscitará muitos debates no campo da doutrina e da jurisprudência e, com certeza passará pelo controle concentrado de constitucionalidade, pelo Supremo Tribunal Federal, o que já vem ocorrendo no caso da ADI 5766, ora em tramitação.

Feita estas digressões, analisa-se a sucumbência recíproca.

4.4 Da Sucumbência recíproca

Outro dispositivo que merece destaque, é o artigo 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispõe:

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.

[...]

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

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Antes de adentrar ao tema do dispositivo retro citado, faz-se necessário diferenciar os honorários advocatícios dos sucumbenciais. O primeiro, diz respeito a retribuição pecuniária decorrente do trabalho do advogado, o segundo, são aqueles devidos pela parte vencida em uma ação judicial ao advogado da parte vencedora, conforme art.85 do Código de Processo Civil de 2015 (GOES, 2018, p. 312).

A regra da sucumbência, antes da Reforma Trabalhista, não era aplicada ao Processo do Trabalho, por força do art.791 da Consolidação das Leis do Trabalho e do princípio *jus postulandi*, pelo qual, previa a possibilidade tanto do reclamante como da reclamada ajuizar reclamationária trabalhista sem a presença de advogados em todas as instâncias trabalhistas, ensejando, por via de consequência, a atuação pessoal da parte, tornando a contratação de advogado facultativa (SALES, 2017, p. 132).

Desta forma, buscava-se a facilitação do acesso à justiça e a preservação da gratuidade do processo, uma vez que a exigência de representação por advogado, por vezes, restaria prejudicada, uma vez que o Brasil da década de 40, não possuía advogados em número suficientes a atender as necessidades dos trabalhadores que buscavam a tutela de seus direitos (MALLET; HIGA, 2017, p. 69).

Posteriormente, a partir da Lei 5.584/1970, surgiram as Súmulas 219 e 329 e as Orientações Jurisprudenciais n.º 304 e 305 do Tribunal Superior do Trabalho, que tratavam das hipóteses em que os honorários sucumbenciais eram devidos na Justiça do Trabalho (ROCHA; MARZINETTI, 2017, p. 21).

Prevalecia o entendimento de que os honorários advocatícios sucumbenciais apenas eram devidos na hipótese do art.16 da Lei 5.584/1970, ou seja, em favor do sindicato o qual presta assistência judiciária e de que o empregado não percebesse remuneração inferior ao dobro do salário mínimo (GARCIA, 2017c, p. 311).

A norma introduzida pela Reforma Trabalhista, determina que, quando o beneficiário da justiça gratuita for parcialmente vencido, os honorários sucumbenciais devidos ao patrono da parte adversa serão suportados pelos créditos obtidos pelo autor na demanda e, que sendo estes valores insuficientes para suportar tal ônus, os créditos têm sua exigibilidade suspensa pelo lapso temporal de dois anos, devendo o credor (advogado que teve êxito na demanda) demonstrar que o devedor teve sua situação econômica alterada, capaz de adimplir o débito de natureza alimentar perante o advogado (LOPEZ; ARAUJO DA SILVA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Necessário enfatizar, que a Reforma Trabalhista criou uma nova figura, qual seja, a justiça gratuita paga, uma vez que o dispositivo em análise, dispõe que a exigibilidade das verbas sucumbenciais somente ficará suspensa se o vencido não receber crédito. Deste modo, se ele receber créditos, por menores que sejam e mesmo que a parte não possua condição nenhuma de suportar as despesas do processo sem comprometer a subsistência própria e de seus familiares, deverá pagar os honorários de sucumbência, não obstante o texto constitucional, mais precisamente no art.5.º, LXXIV da Constituição Federal, prometa-lhe assistência jurídica integral e gratuita (MALLET; HIGA, 2017, p. 84-85).

O que se constata é que independentemente das verbas decorrentes da condenação possuírem natureza salarial ou indenizatória, o advogado, mesmo

atuando em causa própria, será credor da parte ou de todo o montante obtido pelo reclamante sucumbente (GOES, 2018, p. 312).

No tocante a previsão da sucumbência recíproca, a Lei da Reforma Trabalhista modificou substancialmente o protecionismo processual, que é um dos pilares de sustentação do processo trabalhista e, por via de consequência, poderá inviabilizar ou representar uma limitação ao acesso à justiça da parte hipossuficiente (SCHIAVI, 2017, p. 85).

Importante destacar que até a edição da Reforma Trabalhista, ao reclamante não recaía qualquer condenação de verba honorária de sucumbência recíproca e, mesmo que todos os pedidos formulados na reclamação trabalhista fossem improcedentes, o reclamante não respondia por honorários advocatícios da parte adversa (DALLEGRAVE NETO, 2017, p. 43).

O legislador justifica a inclusão deste dispositivo, uma vez que certos advogados formulavam pedidos que o autor não fazia *jus*, ou seja, demandas baseadas em direitos inexistentes, pois não havia risco de pagar honorários advocatícios à parte contrária (TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 84).

Deste modo, a gratuidade generalizada, seria um incentivo a litigância irresponsável, o que ocasionaria gastos econômicos significativos ao Estado, uma vez que este tem o dever constitucional de assistir aqueles que não possuem recursos suficientes para arcar com os custos do processo (GOES, 2018, p. 315).

Em suma, é o Estado que paga pelos processos recheados de pretensões levianas destituídas de fundamentos (MALLET; HIGA, 2017, p. 82).

O que se percebe é que o reclamante, em alguns casos, mesmo obtendo parcial êxito nos pedidos formulados em juízo, poderá sair sem auferir qualquer vantagem financeira, haja vista a necessidade de adimplir honorários ao advogado da parte contrária, correndo o risco de sair devendo, comprometendo qualquer outro crédito que viesse a obter perante a Justiça Especializada dentro do prazo de dois anos previsto em lei (LOPEZ; ARAUJO DA SILVA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Assim, de acordo com a Constituição Federal, a interpretação mais correta para o dispositivo em comento, seria no sentido de que apenas quando os créditos obtidos em Juízo, mesmo que em outro processo, não forem imprescindíveis a subsistência própria do reclamante e de sua família (GARCIA, 2017c, p. 314-315).

O assunto em tela tem suscitado muitos debates entre os doutrinadores, pois a Justiça do Trabalho tem por pressuposto a facilitação do acesso à justiça, sendo que pela previsão do dispositivo em análise, o que se verifica é uma subversão às razões que deram origem ao acesso a Justiça do Trabalho, com o subsequente afastamento do princípio da proteção da parte economicamente mais fraca, não reconhecendo a gratuidade como princípio do acesso à justiça, ou seja, impondo custos a quem não pode pagar (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p. 91).

Ademais, é possível concluir que a sucumbência introduzida pelo legislador possui dois propósitos cristalinos, quais sejam: inibir a propositura de demandas baseadas em direitos inexistentes e adotar da teoria da causalidade, atribuindo a responsabilidade pelas custas a quem deu causa ao processo (BOUCINHAS FILHO, 2018, p. 50).

Necessário enfatizar que a partir das alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista quanto a gratuidade da justiça, o processo do trabalho passou a ser menos protetivo e benéfico que o processo comum, violando diretamente o artigo 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal, bem como o princípio republicano do tratamento isonômico, haja vista a hipossuficiência da parte que bate às portas do Poder Judiciário em busca do recebimento das verbas de natureza alimentar (KOURY; ASSUNÇÃO, 2017, p. 37).

Nessa senda, o dispositivo viola o princípio do acesso à justiça, notadamente pois este deve contemplar um sistema acessível a todos, de forma a produzir resultados individual e socialmente justos (MALLET; HIGA, 2017, p. 86).

Saliente-se ainda que, a fixação de honorários sucumbenciais no percentual de 5 a 15%, são inferiores aos previstos no art.85, § 2.º do Código de Processo Civil, quais sejam 10 a 20%, violando o princípio da igualdade, ao estabelecer tratamento discriminatório ao advogado que atua na esfera trabalhista quando comparado com a cível (GARCIA, 2017c, p. 311).

No que pertine aos honorários sucumbenciais, os Tribunais vem firmando entendimento pela não aplicação deste regramento nas demandas ajuizadas anteriores a 10.11.2017, em face do princípio da irretroatividade da lei ou da segurança jurídica, ou seja, não se pode imputar as partes da demanda ônus acerca do qual não se manifestaram durante toda a instrução processual pois afrontariam o art.10 do Código de Processo Civil de 2015, e o enunciado 98 da ANAMATRA (LOPEZ; ARAUJO DA SILVA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Nesse sentido, o STF já manifestou seu entendimento no Agravo do Recurso Extraordinário 1014675, cuja ementa se transcreve:

Ementa: AGRAVO INTERNO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NO PROCESSO DO TRABALHO. ART. 791-A DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, INTRODUZIDO PELA LEI 13.467/2017. INAPLICABILIDADE A PROCESSO JÁ SENTENCIADO. 1. A parte vencedora pede a fixação de honorários advocatícios na causa com base em direito superveniente – a Lei 13.467/2017, que promoveu a cognominada “Reforma Trabalhista”. 2. O direito aos honorários advocatícios sucumbenciais surge no instante da prolação da sentença. Se tal crédito não era previsto no ordenamento jurídico nesse momento processual, não cabe sua estipulação com base em lei posterior, sob pena de ofensa ao princípio da irretroatividade da lei. 3. Agravo interno a que se nega provimento (BRASIL, 2018, <<http://www.stf.jus.br>>).

Chama-se à atenção para a tese 4.B.9 aprovada no XIX CONAMAT, que trata dos honorários sucumbenciais. Através da tese 4.B.9, firmou-se entendimento de que no âmbito trabalhista, deve-se aplicar a norma mais apta para a tutela dos direitos dos trabalhadores, mais especificamente a do art. 98, § 3º, do Código de Processo Civil de 2015, de aplicação subsidiária, haja vista que a norma prevista no art.791-A, § 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho, além de desconsiderar a diversidade econômica dos sujeitos do processo, característica esta específica da relação jurídica trabalhista, viola ainda o princípio da isonomia, previsto no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, notadamente por criar restrições maiores à assistência judiciária na Justiça do Trabalho do que na Justiça Comum e impor ao trabalhador o abatimento de honorários sucumbenciais sempre que auferir créditos em qualquer demanda. Fundamentam também na impenhorabilidade dos créditos trabalhistas, previstos no art. 833, IV, do Código de Processo Civil e na inviabilidade de compensação em relação a crédito não penhorável, previsto no art. 373, III do Código Civil (PAES, 2018, <<https://www.anamatra.org.br>>).

Finalizando o debate sobre o assunto em análise, é oportuno ressaltar a redução do número de reclamações trabalhistas apontadas por alguns juristas, como efeito benéfico da Reforma Trabalhista, está intimamente relacionada a dificuldade ao acesso à justiça criado pela nova lei, inclusive se levanta a hipótese de extinção da Justiça do Trabalho, menosprezando a importância dessa instituição para efetivação dos direitos de milhões de brasileiros (SOUTO MAIOR, 2018. <<https://www.jorgesoutomaior.com>>).

Analisar-se-á a seguir, a inovação trazida pela Reforma Trabalhista no que pertine ao condicionamento do pagamento prévio das despesas processuais para ajuizamento de nova reclamatória.

4.5 Do pagamento de despesas processuais como pressuposto ao ajuizamento de ação

Outro dispositivo que merece destaque, é o artigo 844, §§ 2.º e 3.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim estabelecem:

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

[...]

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

A ausência injustificada do reclamante à audiência designada pelo Juiz do Trabalho consiste num desrespeito ao Poder Judiciário (SILVA, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

O não comparecimento do reclamante a audiência resulta em condenação aos pagamentos das custas calculadas na forma do art. 789 da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, exceto, se comprovar no prazo de 15 dias, que sua ausência ocorreu por motivo legalmente justificável (MARTINS, 2018, p. 386).

Necessário esclarecer, que custas são os gastos com a movimentação da máquina judicial a fim de solucionar o conflito que ensejou a propositura da reclamatória trabalhista, a serem reembolsados ao Estado (NAHAS, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

O artigo em análise, prevê, em suma, uma punição, condenando o beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de custas, que são calculadas em 2% do valor da ação, quando der causa a arquivamento do processo por ausência em audiência, e conseqüentemente, esse pagamento passa a ser condição de admissibilidade para o

ajuizamento de nova demanda trabalhista, dificultando o acesso à justiça da parte hipossuficiente (MIZIARA, 2017, p. 1.213).

Nesse sentido, se a lei, com amparo constitucional, permite o acesso do hipossuficiente à justiça, como poderia fazer com que, na eventualidade de o mesmo vir a perder a ação, ter que arcar com os honorários advocatícios da parte contrária? Restaria evidente, a vedação ao acesso ao Judiciário do hipossuficiente e, por via de consequência, este jamais iria promover qualquer ação judicial para a garantia de um direito ameaçado ou violado (NERY JUNIOR, 2018, p. 124).

A Reforma Trabalhista criou um paradoxo, tendo em vista que o não comparecimento do reclamante a audiência, na prática está intimamente ligado a própria insuficiência de recursos deste, muitas vezes desempregado, não possuindo recursos para suportar os custos do processo, impede que o empregado invoque as dificuldades econômicas para justificar o seu não comparecimento à audiência. Além disso, consoante já referido neste trabalho, o presente artigo, ensejou a Ação Declaratória de Inconstitucionalidade n.º 5766, ainda em tramitação no Superior Tribunal Federal (SOUTO MAIOR, 2018, <<https://www.jorgesoutomaior.com>>).

Oportuno ressaltar ainda, a tese 4.B.1 aprovada no XIX CONAMAT, atinente a temática em análise.

Através da tese 4.B.1, firmou-se entendimento de que no âmbito trabalhista, são inconstitucionais o artigo 844, §§ 2.º e 3.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que a imposição de custas em processo arquivado, impede o ajuizamento de ação sem a prévia quitação de custas pela parte hipossuficiente, beneficiária da justiça gratuita, colidindo com os artigos 5.º, XXXV, LIV e LXXIV da Constituição Federal (SEVERO, 2018, <<https://www.anamatra.org.br>>).

No mesmo sentido, a tese 4.B.2 aprovada no XIX CONAMAT, corrobora a tese de inconstitucionalidade do art. 844, § 2.º da CLT, eis que, só caberia a aplicação de condenação em custas de arquivamento se o reclamante não justificasse o seu não comparecimento. Deste modo, o Juiz ao acolher a justificativa de ausência à audiência, após a decretação do arquivamento, ensejaria a não condenação em custas, sendo o reclamante beneficiário ou não da gratuidade judiciária. Por outro lado, havendo rejeição de tal justificativa pelo Juízo, o reclamante considerado pobre, por força da garantia constitucional da gratuidade judiciária integral, previsto no art. 5º, LXXIV, da CF, continuará dispensado de recolhê-las, exceto se no prazo de cinco anos a contar do arquivamento, sobrevier mudança importante na sua condição

econômica pessoal, consoante disposto no art. 98, § 3º, do CPC (SOUZA JUNIOR, 2018, <<https://www.anamatra.org.br>>).

Em contrapartida, uma corrente minoritária, entende que tal dispositivo não cria óbice ao acesso à justiça, uma vez que, o legislador impôs um dever a parte de esclarecer ao Juízo as razões pela qual não compareceu em audiência, e leva em consideração, que a propositura de uma reclamatória trabalhista gera uma série de atos e despesas não somente para o Estado, como também a parte adversa. Assim, a comprovação de recolhimento de custas para propositura de nova demanda, impede o acesso irresponsável e abusivo à justiça (NAHAS, 2018, <<https://proview.thomsonreuters.com>>).

Em suma, a doutrina de forma majoritária entende pela inconstitucionalidade do art. 844, § 3.º, da CLT, pois a lei ordinária não pode condicionar o pagamento de custas como prévio requisito a ser cumprido para o ajuizamento de nova demanda, sem violar o princípio do amplo acesso à justiça.

5 CONCLUSÃO

É consabido que, países que adotam o modelo capitalista como sistema de economia de mercado, tendem a sofrerem mais crises políticas, financeiras e econômicas, sendo usual, como meio de resgate do setor produtivo, a flexibilização da legislação trabalhista.

Embora não se ignore que a legislação trabalhista necessitasse de atualização, a fim de se adequar ao novo mercado produtivo, esses ajustes não podem se dar mediante pura e simples supressão de direitos sociais da classe trabalhadora.

Consoante referido neste trabalho, a Reforma Trabalhista se deu em meio a uma crise econômica, política, institucional e moral sem precedentes na história do Brasil.

O agravamento do cenário econômico, combinado com o advento da crise política, resulta em altos índices de inflação, desemprego, demissões em massa e falências de empresas.

Aproveitando-se do momento descrito no parágrafo anterior, a entidade patronal argumentou a necessidade de reestruturação das leis e da jurisprudência trabalhista, sendo que, pelo menos 17 alterações sugeridas foram integralmente incluídas na Lei 13.467/2017.

A chamada Reforma Trabalhista, com a urgência legislativa sem precedentes, foi impulsionada pelos representantes do segmento econômico, valendo-se da oportunidade gerada pela troca de chefia do executivo nacional e do momento de profundo descrédito do vigente modelo de democracia representativa, sem o necessário debate em níveis exigidos pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Assim, em momento de crise econômica, como a que assola o país não se pode inserir a flexibilização desmedida de direitos trabalhistas, a ponto de se permitir, por exemplo, que trabalhadores e sindicatos enfraquecidos, possam negociar para reduzir o patamar civilizatório mínimo estabelecido na Constituição e nas leis.

Da mesma forma, não se pode abrir mão da intervenção do Estado na regulação das relações de trabalho, pois somente assim, se poderá compensar o desequilíbrio de forças, protegendo o trabalhador, cunhado historicamente como hipossuficiente.

Ressalte-se que não houve, na elaboração da Lei 13.467/2017, formação de uma comissão, composta por juristas ou outros profissionais ligados às questões sociais, econômicas e jurídicas pertinentes às relações de trabalho. Na ausência desta comissão, não houve, inclusive, interlocutores com quem se possa debater para compreender melhor os objetivos da lei, e por via de consequência, de quem se possa cobrar responsabilidades pelas inseguranças jurídicas que submeteram milhões de trabalhadores.

O que restou cristalino, resgatando os dados históricos, é que a Reforma Trabalhista foi apresentada à sociedade de forma grosseira e as pressas, apontando apenas para os interesses do grande capital, a fim de minimizar problemas de ordem política enfrentados pelo governo incompetente.

A Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, que alterou 84 dispositivos da Lei nº 13.467/2017, foi editada com o nítido propósito de acalmar, momentaneamente, a insatisfação generalizada da classe trabalhadora, porém, com a certeza de que não seria validada pelo Congresso Nacional, cuja maioria dos seus integrantes não possui representatividade alguma.

Como era de se esperar, a Medida Provisória nº 808, caducou em 23 de abril de 2017, eis que não fora aprovada no interstício legal. É impressionante o fato de que 12 meses não foram suficientes para que o governo e o Congresso formassem e aprovassem os acertos de uma lei cujo teor foi elaborado e aprovado em apenas 2 meses.

Acerca dos reais objetivos da Reforma Trabalhista de 2017 e, a partir da pesquisa realizada no presente trabalho, extrai-se as seguintes considerações:

O primeiro objetivo a destacar está relacionado a redução do número de ações propostas perante a Justiça do Trabalho.

Na vigência da lei anterior, a grande quantidade de ações que eram propostas estava intimamente relacionada aos reiterados desrespeitos dos direitos dos trabalhadores no Brasil.

Com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, é fato que houve uma redução considerável do número de demandas aforadas na Justiça do Trabalho, sendo que, o Presidente da Anamatra, Guilherme Feliciano, apontou dados, que comprovam uma diminuição de 45% de processos novos comparando os primeiros trimestres de 2017 a 2018.

Destaca-se que essa redução na propositura de ações não ocorre porque a reforma teria, em pequeno espaço de vigência, gerado mais empregos ou segurança jurídica. Pelo contrário, o motivo principal que justifica a redução do número de novas ações é o fato incontroverso de haver uma grande insegurança do jurisdicionado na aplicação e concretização da lei.

Oportuno ressaltar a redução do número de reclamações trabalhistas apontadas por alguns juristas, como efeito benéfico da Reforma Trabalhista, está intimamente relacionada a dificuldade ao acesso à justiça criado pela nova lei, inclusive se levanta a hipótese de extinção da Justiça do Trabalho, menosprezando a importância dessa instituição para a efetivação dos direitos de milhões de brasileiros.

O segundo objetivo a ser analisado diz respeito a responsabilidade processual, já que não havia previsão da sucumbência na Justiça do Trabalho, o que incentivava alguns advogados a fazerem pedidos sem fundamento.

Ainda, em decorrência da crise econômica, houve grande pressão por parte do governo para reduzir custos, sendo que a instituição da sucumbência recíproca na Justiça do Trabalho, ocasionou intimidação para demandar, seja pelo risco econômico, seja pelos variados entendimentos de aplicação do instituto que foi mal elaborado.

A instituição de sucumbência baseada na teoria da causalidade, gera responsabilidade pelos honorários sucumbenciais mesmo quando a parte desistir da ação, for revel ou o processo vier a ser anulado, circunstância que viola o direito fundamental de acesso à justiça, o que representa obstáculo a efetiva tutela jurisdicional, além de se afastar de sua principal finalidade, a busca da justiça social.

É notório que a Reforma Trabalhista tenta espalhar o medo generalizado a todos os trabalhadores, eis que ao recorrer ao Poder Judiciário para postular seus direitos, correm o risco de não conseguir a tutela pretendida, além de ter que arcar com o pagamento dos honorários do advogado da parte contrária, fator que faz com o que muitos trabalhadores abandone seus direitos em face ao risco da condenação.

O terceiro objetivo, refere-se à utilização de meios alternativos de solução de conflitos, como a arbitragem.

Embora demonstrado no presente trabalho que o entendimento majoritário, se inclina pela possibilidade de emprego da arbitrabilidade nas questões individuais trabalhistas, o instituto em tela deve ser aplicado com cautela.

A formula arbitral, consoante amplamente difundido, é adequada para situações fáticas e jurídicas em que há equivalência de poder entre as partes, o que não ocorre na esmagadora maioria das relações trabalhistas onde o empregado geralmente é economicamente hipossuficiente.

A impossibilidade de exercício da autonomia da vontade, de maneira absoluta, levando em conta as características específicas da relação de emprego, torna inviável a adoção da arbitragem, notadamente em razão de que esta é pautada em princípio de liberdade e de igualdade negociais.

De ressaltar que, no interior da relação de emprego inexistente trabalhador detentor de poder econômico/financeiro, ou seja, hipersuficiente.

Resta claro, portanto, tratar-se de mais um mecanismo de nítida precarização das relações socioeconômicas e jurídicas no âmbito do trabalho instaurado pela Reforma Trabalhista, podendo se apresentar como um dos significativos passos para a eliminação e extinção deste segmento do Poder Judiciário.

O quarto objetivo diz respeito a permitir que os sindicatos possam negociar e que isso tenha total validade, mas não possa ser posteriormente alterado pela Justiça do Trabalho.

Nessa senda, proposta de reforma trabalhista que visa impor a prevalência do negociado sobre o legislado deve, necessariamente, respeitar o comando constitucional que estabelece a prevalência da norma mais favorável.

Assim, em se tratando de direitos sociais trabalhistas elencados no rol de direitos humanos e garantias fundamentais, inadmissível o retrocesso sugerido pela Reforma Trabalhista.

O entendimento que se extrai da Reforma Trabalhista, de que as normas sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins de constituírem objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo que suprimirem e excluam direitos, a única consequência previsível será o aumento dos acidentes de trabalho, onerando o INSS, cujo ônus será inevitavelmente suportado pela sociedade.

O quinto objetivo, se refere a intervenção mínima da Justiça do Trabalho nas relações laborais.

A restrição imposta pela Lei 13.467/2017, do âmbito de análise, pela Justiça do Trabalho, de convenções e acordos coletivos do trabalho é absolutamente inconstitucional, uma vez que configura afronta a direito fundamental expressamente

estampado no art. 5.º, XXXV, da Constituição Federal que consagra direito à tutela jurisdicional adequada e efetiva.

O que resta cristalino, é que a Lei 13.467/2017 introduziu um retrocesso social, uma vez que, ao impor uma série de normas que inibem o trabalhador de exigir os seus direitos, conduzem por dificultar o acesso à Justiça.

Chama-se à atenção para o fato de que, nos termos propostos, além de precarizar as relações de trabalho e transformar os trabalhadores em presas fáceis de exploradores, a reforma preconizada geraria instabilidade jurídica, não criaria empregos e aumentaria, a litigiosidade, sobrecarregando os tribunais.

Tudo que foi demonstrado no presente trabalho, leva a conclusão de que os novos dispositivos introduzidos pela Reforma Trabalhista, na sua maioria, violam as garantias constitucionais do acesso à jurisdição, fazendo pesar sobre o trabalhador a pecha da suspeição, em detrimento dos princípios consagrados na Constituição Federal da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, além dos compromissos republicanos de melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais, a erradicação da pobreza, a diminuição das desigualdades sociais, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de discriminação.

Saliente-se ainda, que o legislador perdeu a oportunidade para implementar o conjunto normativo trabalhista, estabelecendo mecanismos mais eficazes para diminuir a grande litigiosidade que desemboca no Judiciário Trabalhista.

Até o momento, tem-se como certo, apenas que a Lei da Reforma Trabalhista, é uma lei irremediavelmente ilegítima e que afronta a Constituição Federal em diversos de seus dispositivos, devendo, para a segurança jurídica, ser revogada, caso contrário somente haverá a confirmação de que a Constituição deixou de ser parâmetro de garantia aos cidadãos, fator que multiplicará as inseguranças jurídicas e causará, por via de consequência, enorme sofrimento nas relações de trabalho, agravamento da crise econômica e aprofundamento do drama social, com o consequente aumento da criminalidade.

Urge que o Superior Tribunal Federal se manifeste rapidamente sobre as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista, quer por meio de ação direta de constitucionalidade quer por ação direta de inconstitucionalidade, de modo a garantir a segurança jurídica necessária a pacificação social.

As dificuldades que advirão com a Reforma Trabalhista não devem gerar desesperança, menos ainda o sentimento de que está ruindo a democracia arduamente estabelecida no país.

Não há dúvida que todo e qualquer percalços advindo da Reforma Trabalhista serão superados em breve, notadamente pela esperança que todos depositam na Justiça e nas instituições.

REFERÊNCIAS

- ALVES, A. C.; ALVES, R. G. Reforma trabalhista e o novo "direito do capital". **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 47-74, ago. 2017. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_338_miolo.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2018.
- ANDRADE, F. C. M; SOUZA, G. M. D. Direitos fundamentais e a reforma trabalhista: a escolha constitucional pelo modelo legislado das relações de trabalho. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 340, p. 33-44, out. 2017. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_340_miolo.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2018.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. A reforma trabalhista e os honorários de advogado na Justiça do Trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região**, Curitiba, vol. 7, n. 67, p. 41-61, abr. 2018. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-5631e6ee59a4175cd06c305840562ff3.pdf>. Acesso em: 15 maio 2018.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 06 mar. 2018.
- BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14. jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 02 jan. 2018.
- BRASIL. Supremo Tribunal Superior. **Recurso extraordinário com agravo 1014675 AgR**. 1ª Turma. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 12 abr. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%281014675%2EENUME%2E+OU+1014675%2EACMS%2E%29+%28%28ALEXANDRE+DE+MORAES%29%2ENORL%2E+OU+%28ALEXANDRE+DE+MORAES%29%2ENORV%2E+OU+%28ALEXANDRE+DE+MORAES%29%2ENORA%2E+OU+%28ALEXANDRE+DE+MORAES%29%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/ybmwwtcp>>. Acesso em 03 ago. 2018.
- BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 7. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.
- CALCINI, Ricardo Souza. Prevalência do negociado em norma coletiva sobre o legislado. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, vol. 29, n. 348, p. 09-31, jun. 2018. Disponível em:

<http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_348_miolo.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2018.

CAOVILLA, Maria Aparecida Lucca. **Acesso à justiça e cidadania**. 2. ed., rev. e ampl. Chapecó: Argos, 2006.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Niterói: Impetus, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. Flexibilização dos direitos trabalhistas: prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 187, mar. 2018. Disponível em: <
https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92791380%2Fv20180187.3&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=d3175105757170e74622b268d29d5f7b&eat=DTR_2018_10273&pg=&psl=&nvgS=false> Acesso em: 30 mar. 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. (In)aplicabilidade imediata dos honorários de sucumbência recíproca no processo trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região**, Curitiba, vol. 6, n. 61, p. 38-46, jul./ago. 2017. Disponível em:
 <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/36537/mod_resource/content/2/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28JUL-AGO%202017%20-%20n%C2%BA%2061%20-%20Reforma%20Trabalhista%29.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2018.

DAMASCENO, Luiza Mascarenhas. Comentários quanto aos efeitos da revelia com o advento da reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 187, mar. 2018. Disponível em: <
https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92791380%2Fv20180187.3&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=5c559195da73c137ffad4ac3f6b95bcd&eat=DTR_2018_10269&pg=&psl=&nvgS=false> Acesso em: 06 abr. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr Editora, 2014.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

DIAS, Francisco Barros. Processo de conhecimento e acesso à justiça (tutela antecipatória). **Revista dos Juízes do Rio Grande do Sul**, Ajuris, Porto Alegre, n. 66, mar.1996. Disponível em:
 <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/18545-18546-1-PB.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

DONIZETTI, Elpídio. **Curso didático de direito processual civil**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

FELICIANO, G. G.; MARANHÃO, N. Os juízes do trabalho e a reforma trabalhista: primeiros horizontes de consenso. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol.

193, set. 2018. Disponível em: <

https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92791380%2Fv20180193.1&titleStage=F&titleAcct=ia744803f0000014db9e91a1bed99d103#sl=e&eid=698459a215154c2f5639fab9e55b1217&eat=DTR_2018_19290&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 06 set. 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Reforma trabalhista e independência judicial.

Anamatra, 02 a 05 maio 2018. Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 12 de maio de 2018.

FINCATO, D.; FELTEN, M. C. Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil. **Revista Brasileira de Direito Previdenciário**, Magister, Porto Alegre, vol. 08, n. 43, p. 20-42, fev-mar, 2018.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. A reforma: uma promessa vã. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região**, Curitiba, vol. 7, n. 62, p. 07-12, set./out. 2017. Disponível em:

<https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/36836/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET-OUT%202017%20-%20n%C2%BA%2062%20-%20Reforma%20Trabalhista%20II%29.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2018.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. Reforma trabalhista e o direito intertemporal: aspectos legais, doutrinários e jurisprudenciais sobre a aplicação da Lei 13.467/2017. In: FREITAS GUIMARÃES, R. P; MARTINEZ, L. **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. p. 31-43. Disponível em:

<<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F139102139%2Fv1.1&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=ff554190c3d27ab253768afb8ad1c4d7&eat=%5Bbid%3D%226%22%5D&pg=&psl=&nvgS=false>>. Acesso em: 06 mar. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista e crise econômica: negociado versus legislado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 181, p. 31-44, set. 2017a. Disponível em:

<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92791380%2Fv20170181.1&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=14b5831048da868762a079212e31fe20&eat=DTR_2017_5624&pg=&psl=&nvgS=false> Acesso em: 15 abr. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista: alterações na jurisprudência dos tribunais do trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região**, Curitiba, vol. 7, n. 62, p. 24-26, set./out. 2017b. Disponível em:

<https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/36836/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET-OUT%202017%20-%20n%C2%BA%2062%20-%20Reforma%20Trabalhista%20II%29.pdf>. Acesso em: 06 maio 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Honorários advocatícios. In: _____. **Reforma trabalhista: análise crítica da Lei 13.467/2017**. 2. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2017c. p. 311-316.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GOES, Alfredo. A responsabilidade processual do beneficiário de justiça gratuita sobre os honorários advocatícios e a garantia de acesso à justiça. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, vol. 82, n. 3, p. 312-319, mar. 2018.

GOMIDE, R. R.; SANTOS, A. V. A Reforma Trabalhista, a figura do trabalhador hiper... E a possível violação do princípio da igualdade. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 190, jun. 2018. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92791380%2Fv20180190.5&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=a85c16b5c488c3a284e63318b2733fd5&eat=DTR_2018_15605&pg=&psl=&nvgS=false> Acesso em: 02 jul. 2018.

GUIMARÃES, Marcelo Wanderley. Honorários de sucumbência trabalhista: em busca de uma interpretação conforme a Constituição. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, vol. 82, n. 3, p. 329-338, mar. 2018.

HERKENHOFF FILHO, Helio Estellita. Arbitragem na justiça do trabalho. In: _____. **A reforma trabalhista e as inovações no processo do trabalho**. Curitiba: CRV, 2018. p. 39-44.

KOURY, L. R. N.; ASSUNÇÃO, C. S. S. A gratuidade da justiça no processo do trabalho: reflexões à luz do CPC e da Lei 13.467/17. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3.^a Região**, Belo Horizonte, p. 29-48, nov. 2017. Disponível em: <<https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/REVISTA-TRT3-Edicao-Especial-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva jur, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 16. ed., atual. São Paulo: Saraiva jur, 2018.

LOPEZ, I. G. S. M. R.; ARÁUJO DA SILVA, R. Dos honorários sucumbenciais: aplicação do art. 791-A da CLT em demandas trabalhistas ajuizadas antes da Lei 13.467/2017: princípio da segurança jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 189, mai. 2018. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92791380%2Fv20180189.2&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=e02e218ac2eb1bf5a724a9e109a3de46&eat=DTR_2018_12698&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 01 maio 2018.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A reforma trabalhista à luz dos direitos fundamentais: análise da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, São Paulo, vol. 29, n. 338, p. 33-46, ago. 2017. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_338_miolo.pdf>. Acesso em: 10 set. 2018.

MACHADO, Gustavo Carvalho. O desequilíbrio processual decorrente da inexigibilidade da qualidade de empregado do preposto do reclamado. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, vol. 106, n. 984, p. 205-218, out. 2017. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92292703%2Fv20170984.3&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=557189e0fae6fd1cf2f63047287a3974&eat=DTR_2017_6422&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 21 de jul. 2018.

MACIEL, Pedro. Comentários à jornada de trabalho e tempo de serviço decorrentes da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017). **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 9, p. 1081-1085, set. 2017.

MAIA, J. M.; SENA, K. R. R.; NELSON, R. A. R. R. Honorários periciais e a nova sistemática trazida pela Lei nº 13.467/2017. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, vol. 29, n. 350, p. 09-29, ago. 2018. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_350_miolo.pdf>. Acesso em: 10 set. 2018.

MALLET, Estevão; HIGA, Flávio da Costa. Os honorários advocatícios após a reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 69-94, out./dez. 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A reforma trabalhista no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 181, p. 19-30, set. 2017. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92791380%2Fv20170181.1&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=94adb2cad2cddd9b88ca0e539942d47a&eat=DTR_2017_5630&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 05 de abr. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva jur, 2017a.

MARTINS, Sérgio Pinto. Contribuição sindical e a reforma trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, vol. 29, n. 338, p. 17-22, ago. 2017b. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20338_miolo.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. O negociado e o legislado na reforma trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, vol. 29, n. 342, p. 81-85, dez. 2017c. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_342_miolo.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 40. ed. São Paulo: Saraiva jur, 2018.

MATTOS, Fernando Pagani. **Acesso à justiça**: um princípio em busca de efetivação. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

MIZIARA, Raphael. Novidades em torno do benefício da justiça gratuita na CLT reformada e o ônus financeiro do processo. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, vol. 81, n. 10, p. 1209-1216, out. 2017.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. A mediação e a arbitragem como meios extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas na vigência da Lei n. 13.467/2017: reforma trabalhista. **Repertório IOB de jurisprudência: trabalhista e previdenciário**, São Paulo, n. 2, p. 84-80, jan. 2018.

MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no direito do trabalho. **Revista de arbitragem e mediação**, São Paulo, vol. 15, n. 56, p. 179-187, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F93344857%2Fv20180056.8&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=bc0451e54100764ac87cd928d04452a8&eat=DTR_2018_10270&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 03 ago. 2018.

NAHAS, THEREZA. **Novo direito do Trabalho - institutos fundamentais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F131040060%2Fv1.3&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=0&eid=dd3500067ad481db616daddb50d2b8f0&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>>. Acesso em: 13 mar. 2018.

NAHAS, THEREZA. Acesso à justiça e reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 194, out. 2018. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92791380%2Fv20180194.3&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=6224c7326882424d82b920d2ff24a670&eat=DTR_2018_19717&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 15 out. 2018.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo na Constituição Federal**. 13. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F76077764%2Fv13.1&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=0&eid=c23ac19c605e74e00c0f03ee29743427&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>>. Acesso em: 13 mar. 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017. Extrapatrimonial labor damage after law n. 13.467/2017, changed by MP n. 808, of november 14, 2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, p. 333-368, nov. 2017. Disponível em: <<https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/REVISTA-TRT3-Edicao-Especial-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 06 set. 2018.

PAES, Arnaldo Boson. Honorários advocatícios sucumbenciais. Trabalhador beneficiário da Justiça Gratuita. Regulamentação concorrencial no processo comum e no processo do trabalho. Aplicação da norma mais apta à tutela dos direitos dos

trabalhadores. **Anamatra**, 02 a 05 maio 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 12 maio 2018.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcance constitucionais. In: COSTA, A. F. F. da; MONTEIRO, A. C. R. B.; BELTRAMELLI NETO, S. **Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2018.

PIRES, R. O.; BARBOSA, A. A. O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da Lei n. 13.467/2017 = Intertemporal law and labor reform: questions of material and procedural law to be faced with the advent of law n. 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3.ª Região**, Belo Horizonte, p. 369-410, nov. 2017. Disponível em: <<https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/REVISTA-TRT3-Edicao-Especial-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2018.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4.ª Região. **Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário n.º 0020601-06.2016.5.04.0721**. Agravante: Andrei Beskow. Agravado: Diogo Oliveira Soares. Relatora: Angela Rosi Almeida Chapper. Porto Alegre, 10 out. 2018. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Jg9fyFs5hK3yG1-Fri_diA?&tp=concedida+gratuidade+da+justi%C3%A7a+rural>. Acesso em: 18 out. 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MARZINETTI, Miguel. Os honorários advocatícios sucumbenciais na reforma trabalhista e o direito intertemporal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10. Região**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 19-30, nov. 2017. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/194/177>>. Acesso em: 15 maio 2018.

RODRIGUES, Felipe Bernardes. Gratuidade de justiça - critérios para comprovação. **Anamatra**, 02 a 05 maio 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 12 maio 2018.

SALES, Fernando Augusto de Vita Borges de. Honorários advocatícios e justiça gratuita no processo do trabalho em face da lei 13.467/2017. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 106, n. 984, p. 129-147, out. 2017. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92292703%2Fv20170984.3&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=9a8125ff1d4cdf67d2116fa81c629511&eat=DTR_2017_6427&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 12 abr. 2018.

SALLES, Gisela Belluzzo de Almeida. A reforma trabalhista e as alterações para a concessão do benefício da gratuidade judicial às pessoas jurídicas. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, vol. 107, n. 993, jul. 2018. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92292703%2Fv20180993.3&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad>>

73458dca99c#sl=e&eid=17cb10452805a3e24076701d51cc6b4c&eat=DTR_2018_17936&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 08 jul. 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Supremacia do negociado em face do legislado. A Natureza Bifronte (ou as Faces) da Nova CLT. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, vol. 29, n. 348, p. 09-31, jun. 2018. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_348_miolo.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2018.

SANTOS, José Aparecidos dos. Reforma trabalhista e proteção à saúde do trabalhador. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região**, Curitiba, vol. 7, n. 64, p. 53-64, dez./jan. 2018. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/37316/mod_resource/content/3/Revista%20Elet%C3%B4nica%20%28DEZ%202017%20JAN%202018%20-%20n%C2%BA%2064%20-%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%29.pdf>. Acesso em: 04 maio 2018.

SARAIVA, R.; MANFREDINI, A. **Curso de direito processual do trabalho**. 13. ed. Bahia: Editora JusPodivm, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2018.

SEVERO, Valdete Souto. Arquivamento. Fixação de custas e pagamento de despesas processuais como pressuposto ao ajuizamento de ação. Direito fundamente de acesso à justiça. Violação. Inconstitucionalidade. **Anamatra**, 02 a 05 maio 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 12 maio 2018.

SILVA, A. Á.; SILVA, G. A. M. Arbitragem nos dissídios individuais de trabalho dos altos empregados. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, vol. 81, n. 7, p. 775-779, jul. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários À Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo Por Artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F130906101%2Fv1.1&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e3500001566f4ad73458dca99c#sl=0&eid=41317b987785e2d660532ad0e4f815fc&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>>. Acesso em: 04 maio 2018.

SILVA, Mayana Macedo Fernandes da. Da prevalência do negociado sobre o legislado. In: ZIMMERMANN, Cirlene Luiza (Coord.). **Reforma trabalhista interpretada**. Caxias do Sul: Plenum, 2017.

SILVA, Bruno Freire e. A reforma processual trabalhista e o acesso à justiça. **Revista de processo**, São Paulo, vol. 278, abr. 2018. Disponível em:

<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92686434%2Fv20180278.7&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=30cc4fe5695f31e2dcc5e87814e97985&eat=DTR_2018_10627&pg=&pSl=&nvgS=false>. Acesso em: 31 mar. 2018.

SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista – ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista.

Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, vol. 29, n. 339, p. 65-103, set. 2017. Disponível em:

<http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_339_miolo.pdf>. Acesso em: 05 maio 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Impactos do golpe trabalhista (A lei n. 13.467/17).

Revista eletrônica Reforma Trabalhista III, Curitiba, vol. 7, n. 63, p. 194-210, nov. 2017. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Parecer Técnico do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP sobre a ADI 5766**. São Paulo, 03 maio 2018. Disponível em:

<<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/parecer-tecnico-do-departamento-de-direito-do-trabalho-e-da-seguridade-social-da-faculdade-de-direito-da-usp-sobre-a-adi-5766>>. Acesso em: 04 maio 2018.

SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. Reforma trabalhista. Custas de arquivamento. Alcance da Regra. **Anamatra**, 02 a 05 maio 2018. Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 12 maio 2018.

SOUZA, Roberta de Oliveira. Análise do negociado versus o legislado: perspectivas doutrinária, jurisprudencial e orçamentária da reforma trabalhista considerando os argumentos favoráveis e contrários à constitucionalidade da Lei 13.467, de 2017, e as modificações implementadas pela Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017. In: FREITAS GUIMARÃES, R. P.; MARTINEZ, L. **Desafios da Reforma Trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. Disponível em:

<<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F139102139%2Fv1.1&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=0&eid=e6cc74dd84fbda40c71ce508f17e2b26&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&pSl=&nvgS=false>>. Acesso em: 06 de jun. 2018.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 10. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

TAVEIRA, Roselene Aparecida. Impossibilidade de restrição ao exercício da função jurisdicional. **Anamatra**, 02 a 05 maio 2018. Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 12 maio 2018.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista.** As alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei 13.467 de 2017. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 181, mar. 2018. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92791380%2Fv20180187.3&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=6aa9ac819c92dfb30eb3fea7dbab406e&eat=DTR_2018_10287&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 08 jul. 2018.

TEIXEIRAS, C. S. N. G.; BARCELOS, D. J. R. A repercussão dos efeitos da crise no direito do trabalho: Reforma Trabalhista e a teoria da flexibilização como instrumento de controle da economia. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 192, ago. 2018. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92791380%2Fv20180192.3&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=0&eid=97575e2c3d43cde92914ec4b5e66bb59&eat=%5Bbid%3D%2211%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>>. Acesso em: 24 jul. 2018.

TRT4. **Participantes do Conamat aprovam 76 entendimentos sobre a Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/170845>>. Acesso em: 12 maio 2018.

YOSHIDA, Márcio. A arbitragem e a reforma trabalhista. **Revista de arbitragem e mediação**, São Paulo, vol. 14, n. 55, p. 57-72, out./dez. 2017. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F93344857%2Fv20170055.4&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=1e299cf5fcd3a640226d7a6fedef2c2d&eat=DTR_2017_6781&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 20 jul. 2018.