



O ACESSO À JUSTIÇA NA PERSPECTIVA DA REFORMA TRABALHISTA

Suzéte da Silva Reis¹

Tainá Tavares²

Resumo: O presente trabalho propõe-se a analisar as alterações introduzidas pela Lei 13.467, de 11 de novembro de 2017, que promoveu a reforma trabalhista, no que pertine ao princípio do amplo acesso à justiça. Para responder ao problema de pesquisa sobre quais foram as principais mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 que afetaram diretamente o princípio constitucional do acesso à justiça, adotou-se o método de abordagem dedutivo e como técnica a 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.

313

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

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista introduzida no ordenamento jurídico pela Lei 13.467, de 11 de novembro de 2017, alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 1943, com importantes implicações nas relações de trabalho e

1 Doutora em Direito. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado – e da Graduação em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Coordenadora do Grupo de Estudos “Relações de Trabalho na contemporaneidade”, ligado ao PPGDireito – UNISC. sreis@unisc.br.

2 Graduanda em Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Integrante do Grupo de Estudos “Relações de Trabalho na contemporaneidade”, ligado ao PPGDireito – UNISC. taitav87@gmail.com.

emprego, tanto no direito material quanto no direito processual do trabalho.

O presente estudo versa sobre os impactos provocados pela Reforma Trabalhista no que pertine ao princípio do amplo acesso à justiça, que é garantia constitucional e que foi diretamente afetado. A mitigação da garantia de acesso à justiça, conforme disposição do art. 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988, afeta diretamente os direitos fundamentais e o pleno exercício da cidadania.

Necessário e oportuno enfatizar que a Lei 13.467/2017, fora concebida em momento de crise econômica, política, institucional e moral sem precedentes no Brasil, com a promessa de alavancar a geração de emprego. Entretanto, não foi o que se constatou.

Assim, o presente trabalho tem por objetivo analisar as alterações introduzidas na CLT 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.

314

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 4ª, 5ª, 9ª e 12ª Região.

Inicialmente, a análise recaiu sobre o princípio do amplo acesso à justiça, estabelecendo-se um comparativo da Reforma Trabalhista, implementada pela Lei 13.467/2017, com a Constituição Federal. De modo geral serão apresentados, de forma mais genérica e apenas para debater sobre os motivos que ensejaram a presente alteração, bem como alguns tópicos que se mostram dissociados das normas estampadas na Constituição Federal.

No segundo momento, 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. Ressalta-se que a inclusão de tal item se justifica pela necessidade de compreender os argumentos utilizados e que contribuam para a aprovação da referida reforma.

Por fim, na parte final, abordou-se as inovações que podem restringir o acesso à justiça por parte do trabalhador, sendo que, para exame no presente estudo, por sua singular relevância, elencou-se o que segue: a restrição da independência interpretativa dos tribunais por meio da vedação de súmulas instituidoras de direitos; a redução do intervalo intrajornada por meio 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 DOS DISPOSITIVOS QUE AMPLIAM O ACESSO À JUSTIÇA PELA RECLAMADA

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que promoveu a chamada Reforma Trabalhista ampliou o acesso à justiça pelo reclamado em vários aspectos, destacando-se a desnecessidade do preposto ser empregado da reclamada; a mitigação dos efeitos da revelia e a arbitragem. Tais alterações alcançaram o processo do trabalho e provocaram reflexões acerca da sua aplicabilidade e dos seus efeitos.

2.1 Desnecessidade do preposto ser empregado da reclamada

É consabido que no processo do trabalho se 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).

Sendo assim, antes da Reforma Trabalhista, 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 o previsto no art. 844 da CLT (LEITE, 2018, p. 678).

No tocante à ausência do preposto em audiência, a partir da nova lei não há 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 (SCHIAMI, 2018, p. 627).

316

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 essas 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).

Atualmente, o preposto pode 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, § 1º, 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 de o reclamante obter a confissão real do reclamado se torna praticamente nula nos processos pós- Reforma Trabalhista (MACHADO, 2017, p.212).

A partir dessas premissas, na sequência analisar-se-á a mitigação dos efeitos da revelia e as suas consequências no âmbito das ações judiciais trabalhistas.

2.2 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 § 4º no art. 844, o qual estabelece quatro situações em que não serão aplicados os efeitos da revelia, quais sejam: 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 (BRASIL, 2017).

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

feito era julgado antecipadamente sem a análise da defesa, mesmo quando essa era apresentada tempestivamente (DAMASCENO, 2018).

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).

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. Nessas 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).

318

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

Feitas essas digressões, passa-se à análise da arbitragem, que se tornou um dos métodos de solução de conflitos a serem utilizados nas questões que envolvem, inclusive, as relações de emprego.

2.3 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, por meio do direito de ação e se desenvolve via um Estado-Juiz, que tem como finalidade a prestação jurisdicional justa e útil,

promovendo o acesso à justiça (TEIXEIRA, 2018).

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, em que 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).

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).

Dessa forma, a arbitragem era permitida no âmbito da Justiça do Trabalho, somente nos casos de ações coletivas, consoante expresso no art. 114, §§ 1º e 2º, da CF (GOMIDE; SANTOS, 2018).

319

A Reforma Trabalhista, autorizou a ampliação da utilização da arbitragem ao introduzir no texto legal a permissão para a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos de trabalho de empregados melhores remunerados, consoante o art. 507-A da CLT (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N, 2017, p. 191).

A Reforma impôs condições para o uso da arbitragem, ou seja, apenas é aplicada aos trabalhadores com remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência e que possuam ensino superior completo. Portanto, há uma presunção de que o trabalhador 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 por meio de um contrato, ao qual 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 à 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).

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).

320

Contrapondo-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 CF, notadamente porque, ao não assinar o contrato com tal cláusula estaria 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).

Embora demonstrado que o entendimento majoritário se inclina pela possibilidade de emprego da arbitralidade nas questões individuais trabalhistas, o instituto em tela deve ser aplicado com cautela.

A fórmula 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 em que 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.

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.

Contrapondo-se aos dispositivos que ensejam a ampliação do acesso à justiça, não se pode olvidar a existência de outros trazidos pela Lei 13.467/2017, que restringem ou colidem com o acesso à justiça.

3 DOS DISPOSITIVOS QUE COLIDEM COM O PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA

Por outro lado, contrariando a ampliação do acesso à justiça pelo reclamado, entende-se que a Reforma Trabalhista violou o princípio do amplo acesso do jurisdicionado à Justiça em vários dispositivos. Destacam-se, a título exemplificativo, a redução do intervalo intrajornada, os limites do benefício à justiça gratuita e a sucumbência recíproca. Optou-se, no presente estudo, pela análise dos três dispositivos, pois se entende que eles são os mais gravosos no que tange à garantia constitucional de acesso à justiça.

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

Com relação aos intervalos intrajornadas, mais precisamente no artigo 611-A da CLT, 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).

Dessa 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).

Tal redação vem suscitando intensos debates, já que o intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, especialmente nos artigos 71 da CLT e 7º, XXII, da CF, 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:

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).

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. Dessa 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, 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 CF, no art. 7º, 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 negociação com o ente sindical, poderia autorizar outras modalidades de flexibilização da norma, a ensejar a redução do intervalo intrajornada (SILVA, 2017, p. 77-78).

Nessa senda, a nova lei não violaria o artigo 7º, XVI, da CF, já 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 dessas 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.

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.

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

3.2 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 CLT.

324

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 CF, bem como a prestação, pelo Estado, de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, conforme previsto no art. 5º, LXXIV, da CF, 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 do acesso ao Judiciário representa ofensa à CF, 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).

No que pertine às despesas processuais, mais precisamente previstas nos artigos 790, §§ 3º e 4º, e 790-B, *caput* e § 4º, da CLT, 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 art. 99, § 3º, não preveja essa exigência, admitindo, por força da presunção, ser verdadeira a mera alegação feita por pessoa física (TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 77).

Ressalte-se que a tese 4.B.3 do XIX CONAMAT firmou 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 CLT, 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 houver nos autos elementos que evidenciem que o requerente possui condições de arcar com as despesas no processo (RODRIGUES, 2018).

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).

Aclarando o assunto em tela, necessário enfatizar que a Lei da Reforma Trabalhista estabeleceu limites ao benefício da justiça gratuita ao trabalhador, pois se esse 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 5º, incisos XXXV e LXXIV, da CF, que asseguram a justiça gratuita e o acesso à jurisdição, respectivamente (DELGADO, M. G; DELGADO, G. N, 2017, p. 324-327).

326

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 CLT, por entender que os referidos dispositivos violariam princípios constitucionais (SOUTO MAIOR, 2018).

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 esse 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 retroanalizada 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.

3.3 Da sucumbência recíproca

Outro dispositivo que merece destaque é o art. 791-A da CLT, que trata da sucumbência recíproca.

A regra da sucumbência, antes da Reforma Trabalhista, não era aplicada ao Processo do Trabalho, por força do art.791 da CLT e do princípio *jus postulandi*, pelo qual previa a possibilidade tanto do reclamante como da reclamada ajuizar reclamatória 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).

Posteriormente, a partir da Lei 5.584/1970, surgiram as Súmulas 219 e 329 e as Orientações Jurisprudenciais 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, 2017b, 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 esses 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).

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. Desse 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 CF, prometa-lhe assistência jurídica integral e gratuita (MALLET; HIGA, 2017, p. 84-85).

328

O que se constata é que independentemente de as 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 à 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).

Desse modo, a gratuidade generalizada seria um incentivo à litigância irresponsável, o que ocasionaria gastos econômicos significativos ao Estado, uma vez que esse tem o dever constitucional de assistir aqueles que não possuem recursos suficientes para arcar com os custos do processo. Em suma, é o Estado que paga pelos processos recheados de pretensões levianas destituídas de fundamentos (GOES, 2018, p. 315; MALLETT; 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).

Assim, de acordo com a CF, 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 à subsistência própria do reclamante e de sua família (GARCIA, 2017b, p. 314-315).

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 à 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 CF, 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 notadamente o princípio do acesso à justiça, pois 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% é inferior à prevista no art. 85, § 2º, 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, 2017b, p. 311).

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).

330

Contudo e muito antes de se destacar a redução das ações judiciais no âmbito da Justiça do Trabalho, é preciso considerar os direitos fundamentais que podem estar sendo violados ou ameaçados.

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 falhar finalidade, a busca da justiça social.

4 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 brasileira necessitasse de atualização, a fim de se adequar ao novo mercado produtivo e as novas realidades sociais, esses ajustes não podem se dar mediante a pura e simples supressão de direitos sociais da classe trabalhadora.

Consoante referido neste trabalho, a Reforma Trabalhista aconteceu 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 falência 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.

331

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

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.

Tudo que foi demonstrado no presente artigo, leva à 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 à 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 à 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 percalço 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 abr. 2019.
- 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 maio 2019.
- 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 2019.
- 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: 6 maio 2019.
- 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 abr. 2019.
- 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: 5 maio 2019.
- 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/titlehtml?redirect=true&titleKey=rt%2Fperiodical%2F92791380%2Fv20180187.3&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e3500001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=5c559195da73c137ffad4ac3f6b95bcd&eat=DTR_2018_10269&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 6 maio 2019.
- DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

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: 6 abr. 2019.

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. 2019.

_____. Honorários advocatícios. In _____. **Reforma trabalhista: análise crítica da Lei 13.467/2017**. 2. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017b. p. 311-316.

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.

334

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: 2 maio 2019.

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 abr. 2019.

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: 2 maio 2019.

MACHADO, Gustavo Carvalho. O desequilíbrio processual decorrente da inexistência 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=i0ace3e3500001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=557189e0fae6fd1cf2f63047287a3974&eat=DTR_2017_6422&pg=&psl=&nvgs=false>. Acesso em: 21 abr. 2019.

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 abr. 2019.

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

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=i0ace3e3500001566f4ad73458dca99c#sl=e&eid=bc0451e54100764ac87cd928d04452a8&eat=DTR_2018_10270&pg=&psl=&nvgs=false>. Acesso em: 13 maio 2019.

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=i0ace3e3500001566f4ad73458dca99c#sl=0&eid=dd3500067ad481db616daddb50d2b8f0&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=e&nvgs=false>>. Acesso em: 13 maio 2019.

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: 2 maio 2019.

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 2019.

RODRIGUES, Felipe Bernardes. Gratuidade de justiça - critérios para comprovação. **Anamatra**, 2 a 5 maio, 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 12 maio 2019.

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=&ppl=&nvgS=false>. Acesso em: 12 abr. 2019.

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: 12 maio 2019.

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

_____. **Manual de direito processual do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 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=i0ace3e35000001566f4ad73458dca99c#sl=0&eid=41317b987785e2d660532ad0e4f815fc&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&ppl=e&nvgS=false>>. Acesso em: 4 maio 2019.

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=i0ace3e35000001566f>>

4ad73458dca99c#sl=e&eid=30cc4fe5695f31e2dcc5e87814e97985&eat=DTR_2018_10627&pg=&psl=&nvgS=false>. Acesso em: 20 maio 2019.

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: 5 maio 2019.

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: 5 abr. 2019.

_____. **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: 4 maio 2019.

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: 8 abr. 2019.

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 abr. 2019.