



CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS

Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U. nº 198, de 14/10/2016
AELBRA EDUCAÇÃO SUPERIOR - GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO S.A.

Ane Karoline Da Rocha Gomes

**EFETIVIDADE DO ACESSO A JUSTIÇA PÓS REFORMA TRABALHISTA:
JUSTIÇA GRATUITA E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Palmas -TO
2020

Ane Karoline Da Rocha Gomes

**EFETIVIDADE DO ACESSO A JUSTIÇA PÓS REFORMA TRABALHISTA:
JUSTIÇA GRATUITA E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientadora: Prof. Dr. Vinicius Pinheiro Marques

Ane Karoline Da Rocha Gomes

**EFETIVIDADE DO ACESSO A JUSTIÇA PÓS REFORMA TRABALHISTA:
JUSTIÇA GRATUITA E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientador(a): Prof.(a). Esp. Carlos Victor Almeida Cardoso Junior

Aprovado (a) em: ____/____/2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Doutor Vinicius Pinheiro Marques
Centro Universitário Luterano de Palmas

Prof(a). [nome e titulação do Professor(a)]
Centro Universitário Luterano de Palmas

Prof(a). [nome e titulação do Professor(a)]
Centro Universitário Luterano de Palmas

Palmas/TO
2020

Dedico este trabalho primeiramente a Deus que sempre me abençoou, ao meu esposo Lucas, por sempre estar presente em todos momentos, e a minha filha Alice que foi o motivo pelo qual tive forças para chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador Vinicius Pinheiro Marques, que sempre me ajudou nesta árdua caminhada, e que mesmo diante de toda a situação de pandemia me auxiliou com paciência e dedicação, o seu ilibado saber jurídico foi peça fundamental para a elaboração deste estudo.

Agradeço também a minha grande amiga Yasmim que esteve comigo ao longo desta jornada, e caminhamos juntas nos auxiliando reciprocamente.

Se você não puder se destacar pelo talento, vença pelo esforço.

(Dave Weinbaum)

RESUMO

GOMES, Ane Karoline da Rocha. **EFETIVIDADE DO ACESSO A JUSTIÇA PÓS REFORMA TRABALHISTA: JUSTIÇA GRATUITA E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**. 2020. 57 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitário Luterano de Palmas, Palmas, 2020.

Este estudo trata das principais alterações legislativas trazidas pela Lei nº 13.467/2017- Lei da Reforma Trabalhista, e o seu objetivo principal foi analisar os preceitos e fundamentos do acesso à justiça e de como este interfere na justiça gratuita e nos honorários advocatícios pagos pelo beneficiário da gratuidade da justiça após a reforma trabalhista. Diante disso a metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica e se utilizou as fontes primárias e secundárias do direito com o objetivo de analisar os princípios básicos e fundamentais que regem as relações de trabalho. Devido à preocupação com o alto índice de desemprego diante da crise econômica no país, surgiu a proposta de flexibilização das normas trabalhistas. O trabalhador que sempre lutou em busca de melhorias e garantias para ser reconhecido como a parte mais fraca da relação laboral teve direitos suprimidos a fim de evitar o desemprego. A flexibilização é permitida pela Constituição Federal, desde que não viole a dignidade da pessoa humana. Neste sentido, conclui-se que foi possível constatar que as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, precarizou as condições de trabalho e limitou o acesso à justiça.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Acesso à Justiça. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

GOMES, Ane Karoline da Rocha. **EFFECTIVENESS OF ACCESS TO JUSTICE AFTER LABOR REFORM: FREE JUSTICE AND ADVOCATORY FEES.** 2020. 57 f. Undergraduate degree - Law Course, Lutheran University Center of Palmas, Palmas, 2020.

This study deals with the main legislative changes brought by Law nº 13.467/2017 – Labor Reform Law, and its main objective was to analyze the precepts and fundamentals of access to justice and how it interferes with free justice and the attorney's fees paid by the beneficiary gratuitousness of justice after the labor reform. In view of this, the methodology used was the bibliographic review and the primary and secondary sources of law were used in order to analyze the basic and fundamental principles that govern labor relations. Due to concern about the high rate of unemployment on the economic crisis in the country, was proposed easing of labor standards. The worker who has always fought for improvements and guarantees to be recognized as the weakest part of the employment relationship has had his rights suppressed in order to avoid unemployment. Flexibility is allowed by the Federal Constitution, as long as it does not violate the dignity of the human person. In this sense, it is concluded that it was possible to verify that the changes brought about by the labor reform, made working conditions precarious and limited access to justice.

Keywords: Labor Reform. Access to justice. Labor Law.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1 - Reforma Trabalhista Casos Novos por mês Janeiro de 2017 a setembro de 2018	46
---	-----------

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CNT	Conselho Nacional do Trabalho
JT	Justiça do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CFOAB	Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil
CNTI	Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria
STF	Supremo Tribunal Federal
IWRCF	Ingléz, Werneck, Ramos, Cury e França Advogados
FGV	Fundação Getúlio Vargas
CPC	Código de Processo Civil
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
OJ	Orientação Jurisprudencial
SDI	Subseção Especializada em Dissídios Individuais

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	15
1.1 DIREITO DO TRABALHO	15
1.2 DELINEAMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	19
1.3 PRINCÍPIOS PERTINENTES AO ACESSO À JUSTIÇA NO DIREITO DO TRABALHO.....	22
1.3.1 Princípio da Proteção.....	23
1.3.2 Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição.....	24
2 LEI 13.467/2017 - LEI DA REFORMA TRABALHISTA	25
2.1 REFORMA TRABALHISTA E AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES.....	25
2.2 AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE – ADI’S PRIMORDIAIS A REFORMA TRABALHISTA.....	28
2.2.1 ADI 5766.....	28
2.2.2 ADI’s 5870/6050/6069/6082.....	30
2.3 OPINIÕES DIVERGENTES RELEVANTES À REFORMA TRABALHISTA	33
3 A REFORMA TRABALHISTA E O ACESSO À JUSTIÇA.....	37
3.1 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA	37
3.2 HONORÁRIOS PERICIAIS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA.....	39
3.3 ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA E GRATUIDADE DA JUSTIÇA.....	41
3.3.1 Assistência Judiciária.....	41
3.3.2 Gratuidade da Justiça	43
3.4 EFETIVIDADE DO ACESSO À JUSTIÇA APÓS A REFORMA TRABALHISTA..	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS.....	52

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por finalidade discutir o direito do trabalho, e como foco, analisar os preceitos e fundamentos do acesso à justiça e de como este interfere na justiça gratuita e nos honorários advocatícios após a reforma trabalhista, sendo este o objetivo geral deste trabalho.

Com a Constituição Federal de 1988 os direitos sociais dos trabalhadores foram determinados como garantias fundamentais com o intuito de oferecer proteção especial, visando impor limites quanto a discricionariedade da parte empregadora.

Como o direito do trabalho se encontra em constantes adequações diante da crise do País há a necessidade de atualizar a legislação, com isso foi promulgada a Lei 13.467/2017 designada como “Reforma Trabalhista”. Diante de todo o processo da criação até a promulgação da referida lei a justificativa para tal atualização seria a diminuição das demandas da Justiça do Trabalho.

Diante da promulgação da Lei da Reforma Trabalhista, surgiram variados debates e polêmicas acerca do assunto, como a sua aplicabilidade ao campo material e processual e as novas regras impostas, entre elas o maior rigor à concessão da gratuidade da justiça e os honorários de sucumbência, assuntos que serão discorridos neste trabalho.

O benefício da justiça gratuita é um instrumento processual que pode ser solicitado ao Juiz da causa tanto no momento inaugural da ação quanto no curso da mesma, significando dizer que a dispensa das despesas processuais é provisória e condicionada à manutenção do estado de pobreza do postulante, podendo ser revogada a qualquer tempo.

Os honorários advocatícios são a remuneração dos serviços prestados pelos advogados e advogadas inscritos na OAB e, portanto, seu direito. Podem ser honorários contratuais, honorários arbitrados, honorários de sucumbência (sucumbenciais) ou honorários assistenciais, conforme a sua natureza.

Os honorários sucumbenciais advocatícios são valores fixados para o advogado por imposição de Lei, pelo Juiz da causa em benefício do advogado da parte vencedora do processo.

Existem dois motivos principais para a existência de honorários sucumbenciais, quais sejam desencorajar a litigância desnecessária e evitar que uma pessoa seja prejudicada pelos gastos que incorreu justificadamente, a fim de pleitear direitos que acreditava ter ou defender-se de ação movida contra ela.

O acesso à justiça é um direito primordial, que tem intuito de garantir a todos uma solução para os seus litígios de forma satisfatória. É um instrumento Estatal que tem por

finalidade proporcionar o direito de ação processual, concomitante a uma decisão que satisfaça as partes.

O acesso à justiça é um direito fundamental, por ter garantia na Carta Magna, e também é considerado como um requisito essencial para o bom funcionamento do Ordenamento Jurídico, bem como um instrumento de efetivação da cidadania.

Dentre as principais formas de acesso à justiça podemos destacar a Justiça Gratuita, a Defensoria Pública, os Juizados Especiais e o Jus Postulandi.

Portanto, ao cidadão declarar pobreza por não ter as devidas condições de arcar com as despesas processuais, essa isenção deveria se estender por todo o processo, inclusive ao pagamento de honorários sucumbenciais a parte vencedora, em casos de perda do processo do trabalhador que se sentiu violado, garantindo o acesso à justiça.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista mudou alguns conceitos destes benefícios gerando dúvidas e polêmicas a respeito do assunto.

Assim, no primeiro capítulo deste trabalho será abordado sobre o direito do trabalho no Brasil, sua evolução histórica e os principais princípios que regem o direito do trabalho. Já no segundo capítulo, reporta-se as alterações trazidas pela lei da reforma trabalhista, as principais ADI's que tramitam decorrentes das alterações e importantes opiniões divergentes a respeito de tais mudanças. E por último, o terceiro capítulo trata do acesso à justiça após a reforma trabalhista, os honorários periciais e advocatícios, a assistência judiciária gratuita e a gratuidade da justiça, e por fim a efetividade do acesso à justiça após a reforma.

Dito isto, pode-se dizer que para alcançar os objetivos propostos a presente pesquisa busca fazer uma análise das consequências negativas trazidas ao trabalhador quanto às dificuldades encontradas para buscar o direito, principalmente no que diz respeito ao acesso à justiça por meio da gratuidade.

1 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

1.1 DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho é o ramo jurídico que estuda o conjunto de normas, princípios e instituições trabalhistas, e serve para regulamentar a condição jurídica dos empregados advindas das relações de trabalho, sejam elas coletivas ou individuais, com o objetivo de buscar melhorias às condições sociais dos trabalhadores.

Para DELGADO (2019) conceitua-se Direito do Trabalho:

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve se iniciar pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados. (DELGADO, 2019, p. 47)

Diante disso, é o ramo que se preocupa em regulamentar as relações entre empregados e empregadores, oriundas de um contrato de trabalho em que as partes não são tratadas de forma isonômicas como no direito civil. O trabalhador é tratado como uma parte hipossuficiente e a função do direito do trabalho seria proteger esta parte mais fragilizada da relação.

As mudanças no direito do trabalho surgiram no período da Revolução Industrial em que houveram diversos avanços tecnológicos, com essas mudanças sobreveio também modificações econômicas e, conseqüentemente, com a extensão da indústria e do comércio houve a necessidade de se ter mão de obra, o que deu lugar ao trabalho assalariado em larga escala.

Nas palavras de Barros (2016) o direito do trabalho se desenvolveu com a chegada da Revolução Industrial:

A Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais. As relações de trabalho presididas pelos critérios heterônomos das corporações de ofício foram substituídas por uma regulamentação essencialmente autônoma. (BARROS, 2016, p. 51)

O principal motivo para todas essas mudanças foram as reivindicações dos trabalhadores, pleiteando um sistema destinado à proteção da classe mais frágil da relação de emprego, a partir de então alguns direitos básicos passaram a serem admitidos, reconhecendo-se a necessidade de positiva-los no âmbito jurídico.

Com isso, os trabalhadores adquiriram direitos essenciais para o amparo e garantia de uma vida mais justa a ser usufruída com mais benefícios, visto que o empregador é tido como a parte mais forte da relação e conseqüentemente a parte com maior poderio econômico. Dentre

esses benefícios os mais importantes são: férias, décimo terceiro salário, horas extras, aviso prévio, repouso remunerado, carga horária prevista em lei, dentre outros.

Por sua vez, as garantias laborais se tornaram um direito constitucional social, fulcro no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, e foram elencados no artigo seguinte todos os direitos e garantias fundamentais necessárias à um trabalhador:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro - desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Portanto, com a implantação de normativas inerentes às relações de emprego, deu-se o Constitucionalismo Social, que configura o movimento da inserção de direitos trabalhistas e sociais fundamentais na Constituição, tornando-se uma grande conquista para a classe trabalhadora.

O Direito do Trabalho pode ser dividido em duas modalidades quais sejam: a relação de emprego e a relação de trabalho.

A Relação de Emprego é o vínculo empregatício que se configura quando o empregado presta serviço para outra pessoa, seja ela física ou jurídica, sendo esta a figura do empregador. Essa relação geralmente é formada por um contrato em que a parte empregada é remunerada pela parte empregadora, podendo ser com fins lucrativos ou não.

Para Lenza (2018), a relação de emprego conceitua-se por:

A relação de emprego é a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho humano não eventual e subordinado, prestado com personalidade, mediante remuneração e que tem como disciplina jurídica o conjunto de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas. (LENZA, 2018, p.580)

Diante disto, a relação de emprego para existir deverá apresentar todos os requisitos presentes no parágrafo terceiro da Consolidação das Leis de Trabalho:

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Deste modo, para ser caracterizada relação de emprego é necessário apresentar os seguintes elementos característicos: a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e a remuneração.

A pessoalidade na relação de emprego tem caráter de infungibilidade, ou seja, quem executa o trabalho deve realizá-lo pessoalmente, não podendo ser substituído por outra pessoa. Pode-se dizer então que a relação de emprego é *intuitio personae*, pois, neste tipo de relação jurídica se contrata o serviço prestado por alguém e não o serviço como um resultado final.

O contrato de trabalho é, via de regra, intuitos personae com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Vale dizer, o empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho. Não há, porém, pessoalidade em relação ao empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, ente despersonalizado, como a massa falida. (LEITE, 2018, p. 150)

No critério não eventualidade o serviço prestado deve ser de forma habitual, repetitiva e rotineira, o que significa por dizer que o trabalho deve ser realizado de forma contínua, porém é importante ressaltar que não há necessidade do serviço ser prestado diariamente, o importante é haver retorno do empregado ao serviço.

Para Delgado (2016), a não eventualidade na relação de emprego se dá pela:

Ideia de permanência atua no Direito do Trabalho em duas dimensões principais: de um lado, na duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivado ao máximo pelas normas justralhistas. Rege esse ramo jurídico, nesse aspecto, o princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual se incentiva, normativamente, a permanência indefinida do vínculo de emprego, emergindo como exceções as hipóteses de pactuações temporalmente delimitadas de contratos de trabalho. De outro lado, a ideia de permanência vigora no Direito do Trabalho no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Através do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante a formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento (a relação de emprego). (DELGADO, 2016, p. 303)

A subordinação pode se dizer que é o estado de dependência do trabalhador em relação ao empregador, está ligado diretamente às ordens sujeitadas do empregado ao empregador, ou seja, a dependência vem da sua atividade laboral que fica num estado de sujeição do poder do empregador.

A subordinação, em sua teoria, consistia em pôr à disposição a própria força de trabalho a favor da outra parte contratante, endereçada segundo o próprio escopo pessoal do trabalhador, o que se identificou com o submetimento da prestação ao critério diretivo do empregador. Era correlata ao risco do trabalho que na *locatio operarum* ficava a cargo do dador de trabalho. O efeito *Barassi* fez da subordinação a força atrativa da aplicação de uma legislação social especial para proteger o operário

de fábrica. As leis sociais e a subordinação passaram a caminhar juntas sob a figura do contrato de trabalho, que centralizou os limites da tutela. Nesse desenho, o trabalhador subordinado foi assemelhado a dependente, expressão até hoje usada no direito peninsular. (NASCIMENTO, 2014, p. 305)

A remuneração na relação de emprego é a troca de trabalho por salário, pois não há gratuidade ou voluntariedade, pelo contrário, sempre haverá uma prestação de serviços e uma contraprestação. O que importa não é a quantidade que será paga, mas sim a promessa de prestação de serviço de uma das partes e por consequência a promessa de recebimento de salário da outra parte.

De acordo com Neto e Cavalcante (2019), a remuneração do trabalhador é necessária:

Não há contrato de trabalho a título gratuito, ou seja, sem encargos e vantagens recíprocas. O contrato de trabalho é bilateral e oneroso, isto é, o empregado, ao prestar os serviços, tem direito aos salários. Representa o ganho periódico e habitual percebido pelo trabalhador que presta serviços continuados e subordinados a outrem. O contrato de trabalho subordinado é inexistente quando o esforço se dá por simples caridade, religião, amizade, solidariedade humana etc. Por exemplo: o serviço voluntário, o qual não gera vínculo empregatício, nem obrigações de natureza trabalhista, previdenciária ou afim (art. 1º, parágrafo único, Lei 9.608/98). (NETO; CAVALCANTE, 2019, p.389)

Deste modo, pode se dizer que haverá relação de emprego quando todas estas características estiverem presentes na relação ao mesmo tempo. Caso haja a ausência de um dos elementos haverá apenas uma relação de trabalho.

O Direito do trabalho é composto também pela relação de trabalho, que é um gênero, sendo a relação de emprego uma de suas espécies, ou seja, a relação de trabalho se dá quando não há a presença de todos os requisitos da relação de emprego. Geralmente, a relação de trabalho é uma obrigação de fazer, em que ambas as partes estão equiparadas com relação aos direitos e deveres.

O contrato de emprego é uma espécie do gênero contrato de trabalho, que, por sua vez, está inserido no conceito amplíssimo de contrato de atividade lato sensu. Por conta dessa sucessão de conteúdos e continentes é que o ajuste ora analisado torna-se receptivo a uma pluralidade de denominações. A Consolidação das Leis do Trabalho utiliza unicamente a expressão “contrato de trabalho” para designar o que, na verdade, seria um contrato de emprego. (MARTINEZ, 2016, p.269-270)

Na Relação de trabalho pode-se definir características específicas que diferenciam da relação de emprego, vejamos a seguir:

O trabalho autônomo se dá quando o trabalhador labora para si mesmo, ou seja, exerce suas atividades com independência e sem subordinação. O trabalhador autônomo goza de ampla liberdade quanto à forma de execução dos serviços. Esta modalidade de relação de trabalho é regida pela Lei nº 8.212/91.

O trabalho eventual conforme preceitua o art. 7º, XXXIV da CF/88, é quando o trabalho é realizado de forma esporádica, sem que haja continuidade, o trabalhador eventual presta serviços de curta duração para diversos tomadores de serviço, sem que haja habitualidade ou continuidade.

O trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratado por uma empresa tomadora de serviço temporário, que coloca esse trabalhador à disposição de uma outra empresa tomadora de serviço, geralmente para atender necessidades transitórias seja para substituição de trabalhadores permanentes ou para demanda de serviços complementares. Está positivado na Lei nº 6.019/1974 com alterações trazidas pela Lei nº 13.429/2017.

O trabalho avulso regimentado pelo artigo 7º, incisos XX a XIV da CF/88, é o trabalho prestado há diversos tomadores de serviço, em curta duração e de forma infrequente, sem se fixar a qualquer um destes. Neste caso, o trabalho deve ser realizado por uma terceira empresa, formando assim uma relação triangular.

O trabalho voluntário é uma atividade realizada sem remuneração, esta modalidade de relação de trabalho não tem fins lucrativos, geralmente é prestado em prol da cultura, da educação, da ciência, da recreação entre outras coisas, e está pautado na Lei nº 9.608/1998.

O estágio tem caráter educacional, visa a preparação para o trabalho de alunos que estejam matriculados em instituições de ensino superior, de formação profissional, ou na formação educacional de jovens e adultos. Encontra-se regido pela Lei nº 11.788/2008.

1.2 DELINEAMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho surgiu no final do século XIX, e se deu com a expansão industrial, quando os cafeicultores da época investiram parte dos lucros com exportação de café. Devido ao aumento dessas exportações, houve a necessidade de aumentar a mão de obra o que deu lugar ao surgimento das primeiras indústrias, empregando mulheres e crianças italianas.

Devido à amplificação da indústria, vultoso foi o número de crianças com idades cada vez menores contratadas pelas fábricas, chegando até a ultrapassar o número de adultos, somando com as péssimas condições de trabalho e ao venerável risco de acidentes. Diante destes acontecimentos houve a motivação para a criação do Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891, pelo Presidente Marechal Deodoro da Fonseca, que regulamentou o trabalho para os menores de 18 anos. Com o intuito de conter o aumento extraordinário de mão de obra infantil. Protegendo estes menores da exploração dos empregadores, pois naquela época recebiam

valores inferiores que os adultos pelo fato de estarem na condição de aprendizes, mesmo que cumprindo a jornadas de 12 horas diárias.

No ano 1906 foi realizado o I Congresso Operário Brasileiro no Rio de Janeiro ainda com maior preocupação no trabalho infantil, pois ainda se pensava na substituição de mão de obra adulta pela das crianças. Os congressistas aconselhavam os pais a não mandarem os filhos para as fábricas até que completassem idade necessária a se submeterem a serviços com carga horária excessiva. Porém as condições de vida naquela época eram péssimas e os salários eram baixos, os pais se viam obrigados a mandarem os filhos irem trabalhar nas fábricas para complementar a renda da família.

Durante esse Congresso foi criada a Confederação Operária Brasileira, com o intuito de melhorar as condições de trabalho. O objetivo dessa confederação era garantir e incentivar os trabalhadores na realização de greves e mobilização de trabalhadores para melhorias nas condições de trabalho e salários mais justos.

O ano de 1917 ficou conhecido como o ano de grandes greves no Brasil. No ápice da Primeira Guerra Mundial e influenciados pela Revolução Russa, os sindicatos e movimentos operários de São Paulo se organizaram para pleitear direitos, dentre os principais eram as melhorias nas condições de trabalho, aumento do salário e redução de jornada para 8 horas diárias, uma vez que, devido a guerra, a inflação se elevou fazendo com que perde-se o poder de compra.

Neste ínterim, a greve se tornou violenta, e devido a morte de um sapateiro da época em confronto com a cavalaria de polícia foi motivo de revolta para os trabalhadores que iniciou uma série de paralisações, em que dezenas de trabalhadores ficaram sem trabalhar por vários dias. Com o fim da greve, os donos das fábricas aceitaram aumentar os salários e pensar em alterar as outras reivindicações dos trabalhadores, essa foi a primeira grande paralisação de trabalhadores no Brasil, e que influenciou na criação de leis nos anos seguintes.

No dia 30 de abril de 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), por meio do Decreto nº 16.027, com fulcro no artigo 2º o objetivo era “ocupar-se dos sistemas de remuneração do trabalho, contratos coletivos de trabalho, sistemas de conciliação e arbitragem, trabalho de menores, trabalho de mulheres, seguros sociais, caixas de aposentadorias e pensões de ferroviários”.

Em 1928, foi publicado o decreto 18.074 no dia 19 de janeiro, o regulamentando no CNT, com nova leitura foi assim definido: “corporação destinada ao estudo dos problemas da economia social e de todos os assuntos que possam interessar à organização do trabalho e da previdência social”.

Após o Golpe de Estado de 1930, também conhecido como Revolução de 30, o recém presidente Getúlio Vargas em uma de suas primeiras medidas de governo criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do Decreto nº 19.433, em 23 de novembro de 1930.

Passados alguns anos Getúlio Vargas convoca uma Assembleia Constituinte, e em 1934 promulgou uma nova Constituição, no qual foi baseada no texto da Carta Magna de 1891 e na Constituição do Império Alemão. Com temas inéditos a Constituição de 1934, tratava da ordem social e econômica brasileira, onde foi instituída a Justiça do Trabalho (JT), que se mantém até os dias de hoje no Poder Executivo.

Em 1937 foi promulgada outra Constituição que manteve a instituição da Justiça do Trabalho da Constituição de 1934, porém foi inserido que a greve e o lockout eram nocivos e antissociais ao trabalho, além de serem incompatíveis com os interesses da produção nacional. A inclusão desta narrativa se deu pela instabilidade política da época.

A Justiça do Trabalho na época foi dividida em Juntas de Conciliação e Julgamento na 1º instância, Conselhos Regionais do Trabalho na 2º instância e Conselho Nacional do Trabalho na 3º instância. As Juntas de Conciliação serviam para resolver conflitos individuais, dos quais cabiam recursos para as outras instâncias. Os Conselhos Regionais que julgavam os conflitos coletivos, eram compostos por um presidente, e outras quatro pessoas sendo: um empregado, um dos empregados, e duas pessoas alheias a interesses profissionais, haviam também suplentes nomeados pelo Presidente da República.

Em 1946, o Decreto nº 9.797, de 9 de setembro, extinguiu o CNT, criando o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Tribunal Regional do Trabalho (TRT), as Juntas de Conciliação e Julgamento continuaram a fazer parte da organização do trabalho. A Constituição de 1946 integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, o mantendo como órgão administrativo. Essas alterações perduraram nas Constituições de 1967 e 1988.

A Emenda Constitucional 24 extinguiu as Juntas de Conciliação e Julgamento e foram substituídas pelas Varas do Trabalho, ficando a seguinte estrutura: TRT's, TST's e as Varas de Trabalho.

No ano 2000, as leis nº 9.957 e nº 9.958 alteraram a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Lei nº 9.957 acrescentou o procedimento sumaríssimo no processo do trabalho, aplicáveis aos dissídios individuais para causas que não seja superior ao valor de quarenta salários mínimos vigentes. Já a Lei nº 9.958 dispõe sobre as Comissões de Conciliação Prévia de empresas e sindicatos, abrangendo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

A Emenda Constitucional 45, em 2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para julgar relações de trabalho e de emprego, e alterou também a composição do TST, que passou a ser composto por 27 Ministros.

Em 2016, a Emenda Constitucional 92, fez com que o TST fosse reconhecido como órgão do Poder Judiciário, passando os requisitos para os provimentos dos cargos de ministros.

Em julho de 2017, foi sancionada a Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, trazendo diversas alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

1.3 PRINCÍPIOS PERTINENTES AO ACESSO À JUSTIÇA NO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são de suma importância para o direito, principalmente para o direito do trabalho, que por sinal eram confundidos com regras de interpretação, e não possuía proficuidade para as doutrinas trabalhistas logo no início das regulamentações da norma trabalhista. Atualmente os princípios são imprescindíveis para a aplicação da norma e são considerados até como fontes formais no direito.

Os princípios no direito do trabalho estão positivados no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho:

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.

Em vista disso, pode se afirmar que os princípios não tem força de lei, mas possui a finalidade de integrar e incorporar o direito, podendo ser utilizados como técnicas, uma vez que estes têm aplicação direta aos casos concretos, podendo assim cumprir uma função normativa.

Para Leite (2018), os princípios são conceituados.

Modestamente, conceituamos o Direito do Trabalho como o ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores. (LEITE, 2018, p. 43)

Diante disto, os princípios podem ser considerados normas jurídicas que atuam no ordenamento jurídico como outras normas qualquer, e com hierarquia superior, exceto quando sua aplicação for impossível ou quando sua origem for meramente doutrinária.

1.3.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção é considerado um dos mais importantes no direito do trabalho, podendo ser chamado de princípio direcionador neste âmbito do direito, uma vez que sua principal função é proteger a parte mais fragilizada da relação jurídica que é o trabalhador, pois este não detinha de proteção alguma até a criação das normas trabalhistas.

O princípio da proteção pode ser dividido em três outros princípios quais sejam, o *indubio pro operario*, a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica.

O princípio protetor, para Plá Rodriguez, é subdividido em três outros princípios, o *in dubio pro operario*, a prevalência da norma favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica. O primeiro, o *in dubio pro operario*, é princípio de interpretação do direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador. O segundo, a prevalência da norma favorável ao trabalhador, é princípio de hierarquia para dar solução ao problema da aplicação do direito do trabalho no caso concreto quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, caso em que prioritária será a que favorecer o trabalhador. O terceiro, o princípio da condição mais benéfica, tem a função de solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo, sendo, portanto, a aplicação, no direito do trabalho, do princípio do direito adquirido do direito comum. (NASCIMENTO, 2011, p.455, apud RODRIGUEZ, 1993, p. 83- 88)

Dito isso, é importante destacar que o princípio do *in dubio pro operário*, tem função primordial para a proteção do funcionário, consoante que, em determinadas situações possui várias interpretações possíveis da mesma norma, caso isso ocorra o operador do direito deverá aplicar o que for mais vantajoso para o profissional, desde que não contrarie lei trabalhista.

Isto posto, o princípio da proteção é de extrema relevância para o direito do trabalho, uma vez que, este busca de todos os artifícios para exercer o seu papel principal, ou seja, a proteção ao trabalhador, que detêm desvantagem frente à parte empregadora, podendo então igualar as relações entre as partes.

1.3.2 Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição

Também conhecido como o princípio do acesso à justiça ou princípio de ação, o princípio da inafastabilidade da jurisdição está previsto no artigo 5º, inciso XXV da Constituição Federal de 1988 que diz : “ a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, ou seja, o interessado não poderá ser impedido de ingressar ao Judiciário para pleitear direitos e ter suas pretensões apreciadas pelo juízo.

Sob a premissa da celeridade e o acesso à justiça, Bertolo e Ribeiro (2015) manifestam-se no sentido de que:

O princípio da inafastabilidade, assim como o devido processo legal, objetiva fazer com que o Estado crie novas formas de solução de litígios, céleres, desburocratizadas e desvinculadas de ordenamentos ultrapassados que interditam o livre acesso à justiça; isso quer dizer que todos tem acesso à justiça para postular tutela preventiva ou reparatória; na verdade é o direito de ação, que todos possuem, quando sentirem-se lesados. (BERTOLO; RIBEIRO, 2015 p. 214).

Dito isto, entende-se que o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional assegura que o acesso ao Poder Judiciário deve ser efetivo e célere garantindo a resolução das demandas pleiteadas ao buscar a justiça.

É o mesmo entendimento de Carvalho (2005) que assegura que “a garantia constitucional do acesso à justiça é a inafastabilidade ao acesso ao judiciário, traduzida no monopólio da jurisdição, ou seja, havendo ameaça ou lesão de direito não pode a lei impedir o acesso ao Poder Judiciário.

Consoante, Neves (2016), preceitua que:

Consagrado pelo art. 5.º, XXXV, da CF (“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de lesão a direito”), o princípio da inafastabilidade tem dois aspectos: a relação entre a jurisdição e a solução administrativa de conflitos e o acesso à ordem jurídica justa, que dá novos contornos ao princípio, firme no entendimento de que a inafastabilidade somente existirá concretamente por meio do oferecimento de um processo que efetivamente tutele o interesse da parte titular do direito material. (NEVES, 2016, p. 129)

Em outras palavras, no princípio da Inafastabilidade da Jurisdição o interessado não precisa procurar outros mecanismos administrativos para solucionar os seus conflitos, ainda que seja possível oferecer processo administrativo, nem mesmo esgotar todas as vias administrativas, pois isto não é impedimento para que o mesmo busque diretamente o Poder Judiciário.

2 LEI 13.467/2017 - LEI DA REFORMA TRABALHISTA

2.1 REFORMA TRABALHISTA E AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

A Lei 13.467 foi sancionada no dia 13 de julho de 2017 pelo presidente Michel Temer e passou a vigorar no dia 11 de novembro do mesmo ano, ficou conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, foi criada com o intuito de modernizar as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, que se encontravam defasadas e não correspondiam com as relações de trabalho atuais. Veio também com o intuito de gerar mais empregos e estimular a economia do país segundo o governo do ano de vigência da lei.

Não é o objetivo deste estudo discorrer profundamente sobre a reforma trabalhista, mas discutir a limitação ao acesso à justiça após diversas alterações que a Lei 13.467/2017 trouxe para modificar consideravelmente mais de cem artigos, parágrafos e incisos da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual é importante destacar algumas das principais mudanças.

A figura do trabalhador hipersuficiente foi uma grande mudança com a vigência da nova lei, no dizer da lei, o trabalhador hipersuficiente é o empregado que recebe remuneração igual ou superior ao dobro do teto do beneficiário da previdência e que possui curso superior completo, esta inovação está respaldada pelo artigo 444, parágrafo único da CLT:

Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

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

O artigo 611-A, trouxe um rol taxativo que autoriza a realização de acordos por meio de uma Convenção Coletiva de Trabalho – CCT ou um Acordo Coletivo de Trabalho -ACT, e que tais acordos poderão sobrepor a lei, nas hipóteses elencadas nos incisos, portanto o controle jurisdicional deveria ser com intervenção mínima da vontade das partes.

Assim, o trabalhador considerado hipersuficiente detém menos proteção em relação aos outros, uma vez que se presume maior capacidade de estipular o próprio contrato de trabalho de maneira individual e direta com seu empregador, podendo este acordo prevalecer a própria lei, desde que respeitados, às disposições legais de proteção ao trabalho.

O trabalho intermitente foi uma inovação trazida pela lei da Reforma Trabalhista, considera-se em trabalho intermitente o empregado que presta serviços de forma descontínua,

com alternância entre períodos ativos e inativos, ou seja, os serviços obedecerão a um espaço de tempo de horas, dias ou meses. O empregador deverá convocar o empregado com antecedência mínima de 3 dias da realização do serviço, e o empregado dispõe do período de 24 horas para aceitar ou recusar o trabalho, uma vez que ele não é subordinado apenas a um empregador.

Essa nova forma de trabalho garante direitos semelhantes a um colaborador comum, com direito a remuneração, férias, décimo terceiro salário, assinatura na carteira de trabalho e recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço- FGTS por exemplo, o seu conceito encontra-se no artigo 443, parágrafo 3º da CLT, que dispõe:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§3º- Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Desta forma, o contrato de trabalho intermitente pode ser estipulado entre empregado e empregador para tratar do local da prestação de serviço, os horários para qual o empregado será convocado para prestar os serviços e a forma de acordo para não prejudicar os envolvidos em caso de cancelamento de serviços previamente agendado conforme prevê o artigo 444 da CLT.

A rescisão por acordo também chamada de demissão consensual é a possibilidade de funcionário e empregador resolver a rescisão do contrato de trabalho, ficando a empresa desobrigada de arcar com a totalidade das verbas rescisórias e o empregado fazer jus ao recebimento de 80% do saldo do FGTS. Esta forma de acordo está prevista no artigo 484 -A da CLT:

Art. 484-A- O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:
por metade

o aviso prévio, se indenizado; e

a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º- A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º- A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa Seguro-Desemprego.

Logo, a demissão consensual deve ser um acordo decorrente do interesse de ambas as partes, com benefício recíproco, sendo defeso a imposição especialmente pela empresa, que é a parte mais forte da relação, sendo facultado ao empregado e empregador a recusa ou aceite do acordo.

As férias sempre foi um ponto bastante polemizado nas leis do trabalho, com a reforma trabalhista esse direito se tornou mais flexível tanto para o empregado quanto para o empregador, atualmente as férias podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que o primeiro não pode ser inferior à 14 dias e os outros dois inferiores a 5 dias corridos, devendo ser gozado no período concessivo, ou seja, os 12 meses subsequentes trabalhados. O artigo 134 da CLT dispõe que:

Art. 134 – As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.
§ 1º - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.
§ 3º - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semana remunerado.

Isto posto, este fracionamento das férias é de escolha do trabalhador, dependendo da concordância deste, pode ser realizado por qualquer colaborador, independentemente da idade. E o pagamento destas férias serão de acordo com o seu parcelamento, sendo o pagamento a ser efetuado dentro de até dois dias antes do seu período de gozo, sob pena de pagamento em dobro.

A contribuição sindical antes da aprovação da lei da Reforma Trabalhista era obrigatória, onde o empregador descontava o equivalente a um dia de trabalho da remuneração do empregado no mês de março de cada ano e repassava ao sindicato representante da categoria do trabalhador. Atualmente esse desconto não se faz mais de forma obrigatória, é o que reza o artigo 578 e 579 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 578- As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.
Art. 579- O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Conseqüentemente, após esta alteração surgiram diversos debates a respeito da constitucionalidade do desconto sindical, pois os próprios sindicatos entraram com diversos mandados de segurança e Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADI's. Alegando a violação

das novas disposições dos artigos 578 e 579 ao artigo 146, III, da Constituição Federal, em que objetiva que a matéria tributária somente poderia ser regulamentada por lei complementar, e no caso a alteração da lei da Reforma Trabalhista se tratava de uma lei ordinária.

2.2 AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE – ADI’S PRIMORDIAIS A REFORMA TRABALHISTA

2.2.1 ADI 5766

Rodrigo Janot, procurador Geral da República ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade -ADI nº 5766 junto ao Supremo Tribunal Federal contra os artigos 790-B, caput e o § 4º, 791-A § 4º e o 844 § 2º da lei 13.467/2017 a lei da Reforma Trabalhista, segundo o procurador Geral da República estes artigos estabelecem “restrições inconstitucionais à garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos, na Justiça do Trabalho”.

O primeiro artigo mencionado na ADI diz respeito ao pagamento de honorários periciais e advocatícios da parte sucumbente, ou seja, quem perdeu o processo deverá arcar com este ônus mesmo que beneficiário da justiça gratuita. Reza o artigo 790-B que:

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.
§ 4º- Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

Destarte, a discussão da inconstitucionalidade se dá em razão do questionamento a respeito do beneficiário da justiça gratuita não poder fazer jus à totalidade do benefício, uma vez que ele deverá arcar com despesas processuais, caso seja parte vencida no processo, e se o beneficiário deter créditos havidos em outro processo, estes poderão ser usados para o pagamento das respectivas custas.

Outro importante objeto desta ADI, refere-se ao que dispõe o artigo 791-A § 4º, exatamente no ponto em que prevê o pagamento dos honorários advocatícios e honorários periciais, pela parte sucumbente, inclusive os beneficiários da justiça gratuita, e pela norma do § 4º, se o beneficiário da justiça gratuita for o sucumbente poderá ser usados créditos advindos de outro processo para arcar com esses honorários.

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.

§ 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.

Dessa maneira, evidente se faz a norma ao dizer que, caso a parte vencida não possua créditos para arcar com as despesas advindas do processo, esta obrigação ficará suspensa, podendo ser executada nos dois anos seguintes ao trânsito em julgado da sentença, se o credor demonstrar que não se encontra na posição de insuficiência de recursos razão que o fez ser merecedor da justiça gratuita, e após esse prazo extingue-se a obrigação.

Com a redação dada pela nova Lei Trabalhista, o artigo 844, passou a dispor sobre a ausência de uma das partes na audiência, o § 2º diz que se esta desapareção partir do reclamante ocorrerá o arquivamento do processo e este será condenado ao pagamento das custas processuais caso não justificar o não comparecimento.

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.

Vale ressaltar que o § 3º do referido artigo preceitua que “o pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda”, ou seja, se o reclamante que der causa ao arquivamento do processo por ausência injustificada dentro do prazo estipulado, além de ter que pagar as custas processuais, fica impedido de ajuizar nova demanda se não o fizer, restando evidente a violação do direito de pleno acesso à justiça.

A sessão do julgamento da ADI 5766 encontra-se em aguardo até o fechamento deste estudo, após realização da leitura do voto e divergência e quanto ao voto do Ministro Edson Fachin, o processo restou suspenso após o pedido de vistas do Ministro Roberto Barroso.

2.2.2 ADI's 5870/6050/6069/6082

As ADI's 5870/6050/6069 e 6082 questionam a constitucionalidade da limitação aos danos morais fixados pela nova lei trabalhista, tal limitação dos danos morais de acordo com a nova legislação consiste em fixar um teto máximo para a sua aplicação tendo por base o valor do último salário do empregado.

As ADI's 5870 e 6050 foram ajuizadas pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho -ANAMATRA, a 6069 pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil -CFOAB, e a 6082 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria – CNTI, todas têm o mesmo objetivo de demonstrar que a fixação de um teto máximo para os danos morais ferem os princípios da Carta Magna.

As Ações Diretas de Inconstitucionalidade em questão buscam revogar os artigos 223-A, 223-C e 223-G § 1º, incisos I, II, III e IV, e os §§ 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, alegando inconstitucionalidades no teor de seus conteúdos acrescentados pela Lei 13.467/2017.

Art.223-A- Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Ao interpretar a literalidade desta norma, pode-se perceber o tratamento discriminatório injusto às pessoas que fazem parte da relação laboral, e nítida inconstitucionalidade, por violar os artigos 1º, III; 3º, IV, 5º, caput e incisos V e X e artigo 7º da Constituição.

Art.1º- A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III- a dignidade da pessoa humana.

Art. 3º-Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV- promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

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:

V- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Os dispositivos mencionados deixam claro que o dano é imensurável, inviabilizando instituir valor de indenização por danos morais de acordo com o salário do empregado, por ser tamanha a desproporcionalidade dos salários percebidos pelos brasileiros, além de que fere

totalmente o princípio da isonomia e igualdade social, uma vez que a reparação deve ser proporcional ao dano sofrido.

O artigo 223-C elenca algumas das possibilidades em que cabe o dano moral individual, mas percebe-se que não estão contemplados diversos direitos de personalidade que também configuram como dano extrapatrimonial, como por exemplo, a qualidade de vida, o direito à vida privada, à vida familiar entre outros.

Art. 223-C- A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Para Delgado (2017), em sua interpretação o seguinte artigo:

O art. 223-C, em sua literalidade, parece querer firmar rol exaustivo dos "bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física". Mas, obviamente, a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica da regra examinada deixa claro que se trata de elenco meramente exemplificativo. Afinal, a Constituição da República combate "quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, IV, in fine, CF), ao invés de apenas aquelas escolhidas pela Lei da Reforma Trabalhista. Ademais, o rol incluído no art. 223-C deixa de fora alguns aspectos acentuados pelo próprio art. 3º, IV, da Constituição da República (etnia, cor, origem, idade, por exemplo), além de se omitir sobre outros listados pelo art. 1º, caput, da Lei n. 9.029/1995, em sua redação conferida pela Lei n. 13.146/2015 (por exemplo, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, etc.). (DELGADO, 2017, p.146)

Dessa forma, cabe dizer que deverá o magistrado, aplicar ao caso concreto o que presume ser bem juridicamente tutelado à pessoa física, considerando que não poderá haver discriminação quanto a todos os direitos da Constituição Federal, e na própria Consolidação das Leis do Trabalho.

O ponto mais polêmico do teor das referidas ADI's está disposto no artigo 223-G, § 1º, incisos I, II, III e IV, e os §§ 2º e 3º em que estabelece uma espécie de tarifa para a indenização do dano extrapatrimonial, expressa violação ao artigo 5º, V, da CF/88, ao afirmar que "é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem", portanto, no que se refere a proporcionalidade, enfaticamente deverá o dano ser reparado de acordo com sua proporção, não devendo tarifar valor.

Art. 223-G- Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
 I - a natureza do bem jurídico tutelado;
 II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 III - a possibilidade de superação física e psicológica;
 IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão.
 § 1º- Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
 I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
 II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
 III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º- Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

Nesse sentido, é a continuidade do pensamento de Delgado (2017):

Nesse contexto, a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica desses dispositivos legais rejeita a absolutização do tarifamento efetuado pela nova lei, considerando a tabela ali exposta basicamente como um parâmetro para a fixação indenizatória pelo Magistrado, mas sem prevalência sobre a noção jurídica advinda do princípio da proporcionalidade-razoabilidade.

Sem tais adequações interpretativas, propiciadas pelas técnicas científicas da Hermenêutica Jurídica, o resultado atingido pela interpretação literalista será inevitavelmente absurdo, tal como: a) admitir que a ordem jurídica diferencie as afrontas morais em função da renda das pessoas envolvidas (art. 223-G, § 1º, I, li, III e N); b) admitir que a indenização devida por uma pessoa humana a uma empresa (e vice-versa) se mede pelos mesmos parâmetros monetários do cálculo de uma indenização devida por uma empresa (independentemente de ser líder mundial ou continental de mercado, ou não) a uma pessoa humana (art. 223-G, § 2º); c) admitir que a reincidência cometida por certa empresa (que é um ser coletivo, lembre-se) somente se computa se for perpetrada contra a mesma pessoa física (§ 3º do art. 223-G). (DELGADO, 2017, p.146-147)

Diante disso, o teor das imposições destes dispositivos é totalmente inviável, uma vez que, o dano é imensurável, a dignidade da pessoa humana não se mede, não tem preço, não deve se julgar de acordo com a profissão exercida por cada um, violando diretamente o princípio da isonomia, e no caso concreto o magistrado deverá interpretar em que hipótese cabe o dano de acordo com os critérios estabelecidos na novel lei.

Observa-se que os valores a serem determinados pelo juízo dependerão da gravidade da ofensa, podendo ser leve, grave ou gravíssima, e a lei determinou valores máximos de acordo com o grau de gravidade da ofensa. Cabendo aos juízes determinar qual o grau da ofensa sofrida pela vítima, motivo este que gera controvérsias, pois não há critérios objetivos para determinar o quão grave foi o dano. Os magistrados podem entender de diversas formas, dando margens à variadas jurisprudências e pensamentos doutrinários divergentes a respeito da polêmica.

O critério utilizado para estabelecer a base de cálculo do valor da indenização, consiste na última remuneração salarial contratual do ofendido, e se pessoa jurídica, a quantificação será sobre o último salário do ofensor, ferindo diversos princípios constitucionais, preponderantemente: o princípio da isonomia, e o princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana. uma vez que não há motivo algum que justifique esta diferenciação entre pessoas de acordo com o cargo, função e remuneração. Restando evidente a desvalorização da figura do trabalhador, inferiorizando o seu dano em relação ao outro.

As respectivas Ações Diretas de Inconstitucionalidade-ADI's, 5870/6050/6069 e 6082 encontraram-se apensadas, aguardando para serem julgadas todas na mesma sessão até a finalização deste estudo.

2.3 OPINIÕES DIVERGENTES RELEVANTES À REFORMA TRABALHISTA

Com o advento da Reforma Trabalhista, diante das hipóteses de inconstitucionalidades, atualizações das disposições do trabalho que se encontravam defasadas e em desacordo com a realidade. Dentre outros motivos, foram diversas as opiniões a respeito do assunto, há quem diga que a reforma era necessária e outros que a legislação foi um retrocesso de direitos conquistados anteriormente.

O especialista em direito do Trabalho Danilo Pieri Pereira (2019), opina que a Reforma Trabalhista é benéfica em partes, apoia os pontos em que há uma limitação do número de demandas na justiça do trabalho de forma que diminuíram drasticamente o número de processos sem necessidade. Em suas palavras o advogado afirma que “há uma clara redução no número de processos infundados e de alegações abusivas. Também há um quadro crescente de acordos extrajudiciais, evitando os litígios propriamente ditos, de forma a privilegiar a autocomposição entre as partes. Por outro lado, permanece ainda um cenário de insegurança jurídica em alguns aspectos vitais da reforma”.

Já o advogado especialista em direito do trabalho Guilherme Conde (2019), discorda ao afirmar que o índice de reclamações trabalhistas no poder Judiciário teve redução drástica, por receio dos trabalhadores de entrar com ações pleiteando direitos e acabarem se tornando sucumbentes e terem que arcar com as custas processuais.

Afirma também que o trabalho intermitente, novidade trazida pela reforma é um dos pontos mais duvidosos na nova lei, pois não há muitos esclarecimentos quanto a forma de pagamento e os devidos recolhimentos trabalhistas. Lembrando que de acordo com esta nova modalidade, os empregados laboram por meio de convocação para o serviço e recebem remuneração apenas ao proporcional trabalhado, em suas palavras Guilherme (2019), afirma: “ a norma que necessita de aperfeiçoamento é a do contrato intermitente, onde ficaram vagas, principalmente, as questões do pagamento ao trabalhador e os recolhimentos sobre as questões trabalhistas, entre outras”.

É a mesma linha de pensamento da advogada e especialista em direito do trabalho Bianca Canzi (2019), conceituando que “o trabalho intermitente permite aos empregadores contratar pessoas por hora trabalhada, em horário flexível, de acordo com a necessidade de mão

de obra. Com isso gera a perda de renda, de direitos e de garantias para a grande maioria dos trabalhadores, beneficiando apenas os empregadores”.

A advogada de processos especiais Milena Pinheiro (2019), comenta sobre as ADI's que tramitam no Supremo Tribunal Federal – STF, e destaca quatro em específico que tratam da tarifação do dano extrapatrimonial, “um tema de destaque que chegou a entrar na pauta do STF no segundo semestre de 2019, mas não teve julgamento iniciado, foi o da tarifação do dano extrapatrimonial. A reforma estabeleceu tetos de indenização por danos morais vinculados ao salário do ofendido. Essa disposição tem consequências graves, vincula-se a moral do trabalhador à sua remuneração”, analisa a advogada.

Noemia Porto (2019), presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho- ANAMATRA, também afirma que a tarifação de danos extrapatrimoniais são inviáveis e apoia o teor das ADI's, que alega inconstitucionalidades, ao afirmar que “não se pode ter um teto no valor que o magistrado define para indenização por dano extrapatrimonial porque a Constituição prevê que as reparações do dano têm de ser as mais integrais e plenas possíveis” e ainda diz que “a gente defende que é inconstitucional a tarifação do sofrimento alheio, ou seja, você colocar um teto de indenização baseado no salário do trabalhador”.

O Ministro do STF Marco Aurélio Mello (2019), afirma que algumas das ADI's que tramitam no STF em que foram julgadas por ele não apresentam ilegalidade, ao dizer que “eu falo sobre o que eu já julguei até aqui. Eu entendo que o que é atacado nas ADI's já apreciadas não tem conflito com a Constituição. É o que eu tenho sustentado no plenário” e se diz favorável ao afirmar que “a reforma como um todo eu entendo muito positiva, tanto que houve uma diminuição substancial das ações trabalhistas nos tribunais”.

O Ministro diz ainda que “a reforma trabalhista de certa forma, tirou da cabeça dos empregados uma verdadeira espada de Dâmoqueles que havia. E refiro-me, principalmente, ao fato de antes não se ter, por exemplo, condenação em honorários advocatícios do reclamante. Então se ajuizava uma ação jogando barro na parede para ver se colava... Sem receio da sucumbência, da condenação em honorários...”, referindo-se à condenação do reclamante sucumbente, ainda que beneficiário da justiça gratuita ter que arcar com as despesas processuais.

O Procurador Geral do Ministério Público do Trabalho e Chefe da Assessoria Jurídica da Procuradoria-Geral do Trabalho Marcos Amazonas (2019), pontua que em sua opinião a reforma trabalhista aumentará a desigualdade social, em entrevista concedida ao JOTA:

O procurador acredita que a reforma andou bem em tópicos “pontuais”, porém, para ele, as alterações promoverão a precarização do trabalho. São quatro os pontos

principais criticados pelo procurador: possibilidade de terceirização da atividade-fim de empresas, instituição da jornada intermitente, dificuldade do acesso à Justiça por trabalhadores e o famigerado “negociado sobre o legislado”.

Em relação ao último tópico, segundo o qual os termos acordados entre empregados e empregadores poderão se sobrepor à legislação trabalhista, Amazonas acredita que a tendência é a implementação de regras desfavoráveis aos empregados.

“O que a reforma vai fazer é aumentar a taxa de desigualdade social. A tendência é que os ricos fiquem mais ricos e pobres fiquem mais pobres”, diz.

Para ele, a reforma trabalhista sofre um “vício de origem”, já que a convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil faz parte, prevê a consulta popular em casos de alterações significativas na legislação trabalhista. Para Amazonas não foi isso que ocorreu no país.

Por fim o procurador comentou a instituição de multa em caso de litigância de má-fé na Justiça Trabalhista. Para ele, os juízes deverão ser cautelosos ao aplicar o instituto. “Nem tudo que é improcedente é má-fé”, salienta. (Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/11/13/oito-opinioes-reforma-trabalhista>>. Acesso em 10 mai. 2020)

Luiz Fernando Alouche, Sócio responsável pela área trabalhista do IWRCF advogados ao contrário do que diz o procurador, afirma que “a reforma trabalhista regulou assuntos que antes ficavam a mercê do posicionamento e interpretação do Poder Judiciário”, inclusive o negociado sobre o legislado.

Segundo o advogado, o ponto positivo da reforma foi a intenção do legislador em permitir maior liberdade e autonomia ao empregador e empregado para discutirem condições de trabalho sem “tanta interferência do Estado”. Um exemplo disso é o aumento do prestígio das negociações coletivas, com o predomínio dessa negociação sobre a lei.

A parte negativa, no entanto, foi o avanço em temas que o Poder Judiciário se posicionará contra, já que são vedadas pela Constituição Federal. É o caso do Termo de Quitação Anual, de acordo com a reforma poderia ser assinado pelo trabalhador para atestar que as obrigações trabalhistas foram devidamente pagas. Para Alouche, “ainda há muita fragilidade jurídica” para a manutenção da validade do documento.

A reforma, afirmou Alouche, não desprotege os empregados, mas regula assuntos que antes ficavam a mercê do posicionamento e interpretação do Poder Judiciário, o que, para ele, dava insegurança jurídica tanto aos empregados quanto ao empresário.

O advogado afirma ainda que mesmo antes da reforma os juízes já possuíam ferramentas processuais para punir “as aventuras judiciais”. Na linha de impedir ações aventureiras, Alouche cita como sendo “uma grande evolução” a atribuição de pagamento de honorários advocatícios aos empregados que perderem a causa.

“Com isso, certamente haverá mais atenção aos pedidos formulados nas reclamações trabalhistas, para se ater a eventuais infrações que possam ter ocorrido durante o contrato de trabalho, sem malabarismo e/ou inclusões de pedidos sem fundamento”, afirmou. (Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/11/13/oito-opinioes-reforma-trabalhista>>. Acesso em 10 mai. 2020)

Para Paulo Sérgio João (2019), professor da FGV, “Não será a legislação que vai modernizar as relações trabalhistas”, referindo-se a parte da alteração em que um dos motivos para a tal reforma seria a flexibilização dos direitos trabalhistas e por consequência geraria mais empregos aos brasileiros.

Para o professor de direito de trabalho da FGV, o ponto mais positivo da reforma trabalhista é a discussão de uma legislação antiga e desatualizada. Segundo ele, a reforma incorpora práticas já adotadas e algumas situações sobre as quais a jurisprudência já tinha se manifestado.

Ainda, afirmou, a mudança substancial é no modelo de proteção, que fica mais focado na obrigação contratual e na boa fé, sempre com responsabilidade dos contratantes.

Para João, a lei não gera insegurança jurídica, os ajustes dos fatos à lei é que dão oportunidade de interpretações. Ele explica que tudo dependerá de como serão aplicados os novos dispositivos da reforma.

Em relação à possibilidade de se aplicar multa de até 10% do valor da causa nos casos em que for constatada a má-fé de uma das partes, o professor afirma que a oneração do processo pode levar as pessoas a repensarem o que pleitear, evitando aventura que muitas vezes “poluíam” as ações com pedidos infundados.

“Haverá qualificação de pedidos, e quando houver ofensa a reparação será atendida”, concluiu. (Disponível em <<http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/11/13/oito-opinioes-reforma-trabalhista>>. Acesso em 10 mai. 2020)

Desta forma, diante das opiniões apresentadas, pode-se dizer que a reforma trabalhista pode ser benéfica para alguns e totalmente prejudicial para outros, motivo este de vários debates entre os aplicadores do direito.

3 A REFORMA TRABALHISTA E O ACESSO À JUSTIÇA

3.1 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

De acordo com Neves (2016, p. 419), “os honorários advocatícios constituem a remuneração devida aos advogados em razão de prestação de serviços jurídicos, tanto em atividade consultiva como processual.”. No Processo do Trabalho existem duas modalidades de honorários advocatícios: contratuais e sucumbenciais.

Honorários Contratuais são aqueles advindos de um acordo entre advogado e cliente por meio de um contrato, estabelecendo-se um valor pelo qual será remunerado para atuar na pretensão do cliente, e não são limitados ao processo judicial, ou seja, independentemente do resultado da demanda o advogado fará jus ao valor estipulado no contrato.

Honorários Sucumbenciais são aqueles relacionados à perda do processo, isto é, são os valores devidos pela parte vencida ao advogado da parte vencedora, e está previsto expressamente no artigo 85 do CPC, e preceitua que “a sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor”.

Os honorários advocatícios é a remuneração pelo trabalho desenvolvido pelo advogado, portanto promovem o seu sustento, e foi consolidado pelo STF, que constituem natureza alimentar por meio da Súmula Vinculante nº 47 preceituando que “Os honorários advocatícios incluídos na condenação ou destacados do montante principal devido ao credor consubstanciam verba de natureza alimentar cuja satisfação ocorrerá com a expedição do precatório ou requisição de pequeno valor, observada a ordem especial restrita aos créditos dessa natureza”.

Anteriormente à vigência da lei da Reforma Trabalhista, os honorários advocatícios não decorriam da mera sucumbência. Eram devidos aos empregados que estavam sendo representados por sindicato da categoria e que declarassem hipossuficiência financeira. Era regido pelas súmulas Nº 219 e 329 do TST que preceitua:

Enunciado nº 219 da Súmula do TST. I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14,§1º, da Lei nº 5.584/1970). II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista. III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego. IV - Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90). V - Em caso de assistência judiciária sindical ou

de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º). VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil.

Enunciado nº 329 da Súmula do TST. Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

Também regida pelos artigos 14 e 16 da Lei nº 5.584/1970, estabelecendo que, “na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontra-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família”.

Portanto pode se dizer, que o entendimento do TST afirma que em regra, os honorários advocatícios não decorrem de mera sucumbência; para a condenação em honorários sucumbenciais, há a necessidade de ser assistido por sindicato da categoria e ser beneficiário da justiça gratuita; a condenação ocorre em no mínimo 10% e no máximo 20%.

Serão devidos os honorários advocatícios pela mera sucumbência excepcionalmente nas seguintes hipóteses: ação rescisória, atuação do sindicato como substituto processual, relação de trabalho que não seja relação de emprego e a condenação em honorários advocatícios nos autos de ação de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, remetida à Justiça do Trabalho após ajuizamento na Justiça Comum.

Porém, a Reforma Trabalhista mudou o entendimento do TST ao inserir o artigo 791-A na CLT com o seu caput e cinco parágrafos, instituindo novo entendimento normativo sobre os honorários advocatícios na esfera trabalhista revogando a Súmula nº 219 do TST.

Art. 791-A da CLT. 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. § 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. § 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará 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. § 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Assim, a nova regulamentação do artigo 791-A da CLT estabelece que cabem honorários advocatícios na Justiça do Trabalho em razão da mera sucumbência, inclusive na hipótese de procedência parcial, não sendo possível a compensação entre os honorários dos advogados da reclamante e da reclamada.

3.2 HONORÁRIOS PERICIAIS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

O julgador não detém todo conhecimento capaz de alcançar qualquer matéria, razão pelo qual necessita de conhecimento técnico ou científico para decidir de forma fundamentada. Portanto o julgador necessita da figura do perito. Conforme dispõe o artigo 156 do CPC “o Juiz será assistido por perito quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico”.

O perito, ao ser nomeado pelo Juiz passa a ser auxiliar da Justiça desempenhando atividade mediante pagamento, que são os honorários periciais, e faz jus ao ressarcimento das despesas necessárias para a execução de suas atividades. Diante disto, os honorários periciais representam a remuneração do perito que auxiliou na Justiça.

Anteriormente a Reforma Trabalhista, os honorários periciais eram da parte sucumbente na pretensão do objeto da perícia, excepcionalmente se a parte fosse beneficiária da justiça gratuita. Nesse caso, se a parte era hipossuficiente a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais era da União.

O regramento anterior estava positivado no artigo 790-B da CLT e na Súmula nº 457 do TST:

Art. 790-B da CLT. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária da justiça gratuita.

Enunciado nº 457 da Súmula do TST HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita.

Com o advento da Lei 13.467/2017 alterou-se o próprio artigo 790-B da CLT, incluindo quatro parágrafos para disciplinar a nova forma de pagamento dos honorários periciais.

Art. 790-B da CLT. 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. § 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

A disposição literal do § 4º dispõe que a parte sucumbente deverá arcar com as despesas dos honorários periciais, ainda que beneficiário da justiça gratuita e que a União será responsável por referidas despesas, somente se a parte beneficiária da justiça gratuita não tiver obtido créditos capazes de pagar os honorários periciais mesmo que em outro processo.

A justificativa dada para a alteração deste dispositivo é o de restringir que a parte peça a perícia sem fundamentação, por ser inúmeros os casos em que as partes requeriam a realização de perícia imotivadamente, apenas porque não decorreria ônus para ela.

A interpretação que Cassar (2017) auffer sobre a alteração deste dispositivo consiste em:

Ainda que beneficiária da gratuidade da justiça, a parte sucumbente é responsável pelos honorários periciais. Como visto supra, a regra processual trabalhista é mais rigorosa que a processual civil e subverte toda a conceituação de gratuidade da justiça. A fixação de teto máximo do valor dos honorários periciais está agora prevista no § 1º do artigo 790-B da CLT, sendo uma imposição, e não uma faculdade dada ao juiz. Os valores contidos na referida tabela são razoáveis, mas que nem sempre atendem à complexidade da demanda. O parcelamento dos honorários periciais atende aos anseios dos que precisam arcar com a prova pericial. Todavia, depende da concordância do perito. O adiamento dos valores da prova pericial é facultativo, logo, a parte que desejar produzir a prova poderá fazê-lo. Se não o fizer, não estará o perito obrigado a aceitar o encargo para receber ao final da lide. A novidade trazida no § 3º do artigo 790-B da CLT tem amparo na jurisprudência -OJ 98 da SDI-2 do TST. Assim, o aditamento compulsório (ou provisional) dos honorários está vedado pelo § 3º do artigo em estudo. O § 3º do artigo 790-B difere completamente da regra contida no CPC (artigo 98 e seguintes do CPC). Autoriza o desconto do valor correspondente à perícia dos créditos que tenha a receber no processo em curso ou em outro qualquer, se foi sucumbente no pedido objeto da perícia, mesmo que beneficiário da gratuidade. A União terá, por este motivo, responsabilidade secundária pelos honorários periciais. Por esse motivo, deve ser alterada a súmula 457 do TST. (CASSAR, 2017, p. 97-98)

As alterações do referido dispositivo concretizou o entendimento jurisprudencial que já vinha sendo aplicado nas lides trabalhistas, em que os magistrados concediam o benefício do parcelamento do pagamento dos honorários. Em determinados casos, como disposto no § 2º, e também trouxe mudanças significativas, como a alteração do final do caput, trocando o “salvo se” pelo “ainda que”, referindo-se ao beneficiário da gratuidade da justiça, tornando-se obrigatório o pagamento dos honorários periciais pela parte sucumbente mesmo se houver conseguido o benefício da hipossuficiência.

3.3 ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA E GRATUIDADE DA JUSTIÇA

A assistência judiciária gratuita e a gratuidade da justiça não se confundem e nem são sinônimas, a primeira é apenas um gênero da segunda. Assistência Judiciária consiste no dever do Estado de fornecer advogado por meio das Defensorias Públicas para aqueles que não possuem suficiência de recursos capazes de contratar um advogado particular.

Já a gratuidade da justiça consiste na concessão do benefício de isenção das custas e despesas judiciais de um processo, para a pessoa que não detém poderio econômico para arcar com estes ônus.

Miranda (1979), melhor diferencia os dois institutos:

A assistência judiciária e benefício da justiça gratuita não são a mesma coisa. O benefício da justiça gratuita é direito à dispensa provisória de despesas, exercível em relação jurídica processual, perante o juiz que promete a prestação jurisdicional. É instituto de direito pré-processual. A assistência judiciária é instituto de Direito Administrativo. Para deferimento ou indeferimento do benefício da justiça gratuita é competente o juiz da própria causa. Para a assistência judiciária, a lei. (MIRANDA, 1979, p.642).

Ademais, o referido pensamento do autor deixa claro a importância dos dois institutos para o acesso à justiça, afirmando que a justiça gratuita é responsabilidade do Juiz, que defere ou indefere o pedido e a assistência judiciária é dever do Estado, de dispor profissionais para representar os necessitados, sem a necessidade de pagamento das custas.

3.3.1 Assistência Judiciária

A assistência judiciária gratuita como visto anteriormente é um direito público e se aplica a todos os cidadãos que se encontram em situação econômica hipossuficiente, ou seja, que não podem pagar honorários advocatícios ou despesas processuais, objetivando garantir a isenção de gastos ao próprio sustento ou de sua família.

O jurista Giannakos (2008), interpreta a assistência judiciária gratuita afirmando que:

A assistência judiciária é, em primeiro plano, a faculdade legal que se assegura ao necessitado de ver seu direito individual lesado apreciado pelo poder jurisdicional, para fins de reparação, sem que para tanto tenha que custear as despesas processuais. O instituto da assistência judiciária consiste no direito constitucional que assegura aos necessitados valer-se de serviços judiciários sem ônus de natureza pecuniária. Mais que um benefício, como se costuma caracterizá-la, trata-se de um direito: direito dos necessitados à justiça gratuita. (GIANNAKOS, 2008, p. 25-26)

Logo, a assistência judiciária é considerada como uma faculdade constitucionalmente assegurada aos necessitados de serem assistidos e amparados por advogado, para que a parte

possa postular direitos lesados ao poder judiciário, sem que precise arcar com as eventuais despesas advindas de tais serviços.

A assistência judiciária gratuita é um direito fundamental, e está garantido no artigo 5º, inciso LXXIV, da CF/88, “cabe ao Estado prestar assistência judiciária gratuita e integral aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

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:
LXXIV- o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

No processo do trabalho, a assistência judiciária gratuita é regulamentada pela Lei Nº 5.584/1970, o artigo 14 da referida lei preconiza que a assistência judiciária será prestada pelo sindicato da categoria profissional, ainda que, não esteja associado ao sindicato.

Art. 14- Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

§ 1º- A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez que provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

No decorrer de alguns anos, este dispositivo foi revogado e alterado por algumas leis posteriores, conforme explica Saraiva (2018):

Ocorre que a Lei 10.288/2001 alterou o art. 789 da CLT e, no parágrafo 10, revogou tacitamente o parágrafo 1º, do art. 14, da Lei 5.584/70, ao determinar que caberia ao sindicato da categoria profissional prestar a assistência judiciária gratuita ao trabalhador desempregado ou que percebesse salário inferior a cinco salários mínimos ou que declarasse, sob responsabilidade, não possuir, em razão dos encargos próprios e familiares, condições econômicas para prover a demanda. In verbis:

"Art. 789, § 3º, CLT. O sindicato da categoria profissional prestará assistência judiciária gratuita ao trabalhador desempregado ou que perceber salário inferior a cinco salários mínimos ou que declare, sob responsabilidade, não possuir, em razão dos encargos próprios e familiares, condições econômicas para prover a demanda".

Contudo, poucos meses depois, a Lei 10.537 /2002 alterou novamente o art. 789 da CLT e não repetiu o disposto no parágrafo 10, logo, foi revogado o parágrafo que garantia a assistência a todos aqueles que recebessem até 5 salários mínimos ou declarassem que não tinham condições de demandar sem prejuízo de seu próprio sustento ou de sua família. Em contrapartida, a mesma lei acrescentou ao art, 790, o § 3º, da CLT considerando beneficiários da gratuidade da justiça os que recebem até 2 salários mínimos ou que, tendo salário maior, não podem demandar sem prejuízo de seu próprio sustento ou de sua família. Logo, a CLT determina um critério objetivo no Processo do Trabalho para demonstração da insuficiência de recursos qual seja a percepção de até 2 salários mínimos, sem excluir a possibilidade da parte que recebe mais do que esse salário de demonstrá-la, atendendo ao disposto no art. 5º, LXXXIV, da CF. (SARAIVA, 2018, p. 166-167)

Após todas as evoluções deste assunto trazidas pelo autor, veio a Lei nº 13.467/2017 e alterou o § 3º do artigo 790, além de incluir o § 4º, preconizando que havia necessidade de ser isento de custas, aquele que percebia remuneração igual ou inferior a 40% do limite máximo do Regime Geral de Previdência Social, ou que, caso receba mais, não tenham condições de suportar as despesas processuais.

Saraiva (2018), finaliza o raciocínio ao dizer que:

Em síntese, a assistência judiciária é devida ao trabalhador com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios (ou seja, que receber salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Geral da Previdência Social ou receber salário maior, mas apresentar insuficiência de recursos) sendo prestada pelo sindicato, que fará jus aos honorários advocatícios sucumbenciais ente o mínimo de 5% e máximo de 15% sobre o valor que resultar da liquidação, do proveito econômico obtido ou, sendo possível mensurá-lo, sobre o valor da causa. (SARAIVA, 2018, p. 168)

Por fim, vale ressaltar, que a assistência judiciária gratuita não se confunde com a gratuidade da justiça, sendo um gênero da outra, embora a legislação já usou os dois termos como sinônimos por muito tempo na Lei nº 1060/1950, ao usar o termo assistência judiciária quando na verdade se tratava de assistência gratuita, mas o CPC de 2015 trouxe a diferenciação de cada instituto.

3.3.2 Gratuidade da Justiça

A gratuidade da justiça baseia-se na isenção das custas processuais advindas do processo, independentemente de a parte ser assistida por advogado particular conforme dispõe o artigo 99, § 4º do CPC ao dizer que “a assistência do requerente por advogado particular não impede a concessão de gratuidade da justiça”, desde que comprove que não possui condições para custear tais despesas.

Anteriormente ao Código de Processo Civil a justiça gratuita regulamentava-se pela Lei nº 1060/1950 em seu § 4º que dizia:

Art. 4º. A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família.

§ 1º. Presume-se pobre, até prova em contrário, quem afirmar essa condição nos termos desta lei, sob pena de pagamento até o décuplo das custas judiciais.

§ 2º. A impugnação do direito à assistência judiciária não suspende o curso do processo e será feita em autos apartados.

§ 3º A apresentação da carteira de trabalho e previdência social, devidamente legalizada, onde o juiz verificará a necessidade da parte, substituirá os atestados exigidos nos §§ 1º e 2º deste artigo.

Com o advento do Novo Código de Processo Civil de 2015, o artigo 1.072, III, revogou expressamente o referido artigo 4º, sendo a justiça gratuita inteiramente regida pelo artigo 98 e seguintes do Código de Processo Civil.

Art. 98. A pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios tem direito à gratuidade da justiça, na forma da lei. § 1º A gratuidade da justiça compreende: I - as taxas ou as custas judiciais; II - os selos postais; III - as despesas com publicação na imprensa oficial, dispensando-se a publicação em outros meios; IV - a indenização devida à testemunha que, quando empregada, receberá do empregador salário integral, como se em serviço estivesse; V - as despesas com a realização de exame de código genético - DNA e de outros exames considerados essenciais; VI - os honorários do advogado e do perito e a remuneração do intérprete ou do tradutor nomeado para apresentação de versão em português de documento redigido em língua estrangeira; VII - o custo com a elaboração de memória de cálculo, quando exigida para instauração da execução; VIII - os depósitos previstos em lei para interposição de recurso, para propositura de ação e para a prática de outros atos processuais inerentes ao exercício da ampla defesa e do contraditório; IX - os emolumentos devidos a notários ou registradores em decorrência da prática de registro, averbação ou qualquer outro ato notarial necessário à efetivação de decisão judicial ou à continuidade de processo judicial no qual o benefício tenha sido concedido. § 2º A concessão de gratuidade não afasta a responsabilidade do beneficiário pelas despesas processuais e pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência. § 3º Vencido o beneficiário, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos 5 (cinco) 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. § 4º A concessão de gratuidade não afasta o dever de o beneficiário pagar, ao final, as multas processuais que lhe sejam impostas. § 5º A gratuidade poderá ser concedida em relação a algum ou a todos os atos processuais, ou consistir na redução percentual de despesas processuais que o beneficiário tiver de adiantar no curso do procedimento. § 6º Conforme o caso, o juiz poderá conceder direito ao parcelamento de despesas processuais que o beneficiário tiver de adiantar no curso do procedimento. § 7º Aplica-se o disposto no art. 95, §§ 3º a 5º, ao custeio dos emolumentos previstos no § 1º, inciso IX, do presente artigo, observada a tabela e as condições da lei estadual ou distrital respectiva. § 8º Na hipótese do § 1º, inciso IX, havendo dúvida fundada quanto ao preenchimento atual dos pressupostos para a concessão de gratuidade, o notário ou registrador, após praticar o ato, pode requerer, ao juízo competente para decidir questões notariais ou registrares, a revogação total ou parcial do benefício ou a sua substituição pelo parcelamento de que trata o § 6º deste artigo, caso em que o beneficiário será citado para, em 15 (quinze) dias, manifestar-se sobre esse requerimento.

Portanto, o artigo 98 do CPC, traz a previsão geral da gratuidade da justiça e as hipóteses de cabimento em todo o ordenamento jurídico, ademais na esfera trabalhista, o benefício é regulamentado pelo artigo 790, §§ 3º e 4º da CLT já estudados anteriormente.

De acordo com (PEREIRA, 2018, p. 321) “são características da concessão da gratuidade da justiça no processo do trabalho: a facultatividade; poderá ser feita pelos juízes e tribunais do trabalho de qualquer instância; de ofício ou a requerimento da parte; os empregados deverão perceber salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS e o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos

para o pagamento das custas processuais”. Porém é valido ressaltar que a OJ nº 269 da SDI-1, preceitua que o benefício pode ser requerido a qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que na fase recursal, e requerido no mesmo prazo do referido recurso.

OJ 269 da SDI-1. JUSTIÇA GRATUITA.REQUERIMENTO DE ISENÇÃO DE DESPESAS PROCESSUAIS. MOMENTO OPORTUNO

O benefício da justiça gratuita pode ser requerido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que na fase recursal, seja o requerimento formulado no prazo alusivo ao recurso.

Com a Reforma Trabalhista manteve-se a faculdade de concessão do benefício da gratuidade da justiça em qualquer grau de jurisdição na esfera trabalhista.

3.4 EFETIVIDADE DO ACESSO À JUSTIÇA APÓS A REFORMA TRABALHISTA

O Acesso à Justiça teve início no Ordenamento Jurídico Brasileiro com a Constituição Federal de 1988, em seu Título II, no livro de Direitos e Garantias Fundamentais. Sendo este então considerado uma garantia de grande valia para o direito de bater às portas do Poder Judiciário e também foi regulamentado no Código de Processo Civil de 2015, nos primeiros artigos dedicados a parte principiológica.

O acesso à Justiça é um princípio constitucional que garante que a parte que se sinta lesada busque a resolução por via jurisdicional diante de uma lide, sendo indevidas qualquer limitação na busca pelo direito.

Nesse sentido Capelletti e Garth (2002), destaca a compreensão de acesso à justiça:

A expressão “acesso à Justiça” é reconhecidamente de difícil definição, mas serve para determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico – o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado, que, primeiro deve ser realmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos. (CAPELLETTI; GARTH, 2002, p.8)

Os autores ressaltam ainda que embora o acesso à justiça seja de difícil definição, está cada vez sendo mais aceito como um direito social básico em termos de efetividade.

Desse modo, pode se dizer que o acesso à justiça é um princípio que norteia o ordenamento jurídico, garantindo a resolução das pretensões da sociedade de uma forma igualitária, justa, célere e efetiva.

Sob a premissa da celeridade e o acesso à justiça, Bertolo e Ribeiro (2015) manifestam-se no sentido de que:

O princípio da inafastabilidade, assim como o devido processo legal, objetiva fazer com que o Estado crie novas formas de solução de litígios, céleres, desburocratizadas

e desvinculadas de ordenamentos ultrapassados que interditam o livre acesso à justiça; isso quer dizer que todos tem acesso à justiça para postular tutela preventiva ou reparatória; na verdade é o direito de ação, que todos possuem, quando sentirem-se lesados. (BERTOLO; RIBEIRO, 2015 p. 245).

Dito isto, pode se dizer que o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional assegura que o acesso ao Poder Judiciário deve ser efetivo e célere garantindo a resolução das demandas pleiteadas ao buscar a justiça.

É o mesmo entendimento de Carvalho (2005, p. 260) assegurando que “a garantia constitucional do acesso à justiça é a inafastabilidade do acesso ao judiciário, traduzida no monopólio da jurisdição”, ou seja, havendo ameaça ou lesão de direito não pode a lei impedir o acesso ao Poder Judiciário.

No entanto, o acesso ao Judiciário deve ser amplo em relação ao conteúdo, pois qualquer pleito apresentado pela parte lesada deve ser apreciado pelos órgãos competentes. Da mesma maneira, deve ser apreciado independente de esgotamento dos meios de resolução de conflitos como via administrativa. Porém, apesar de ser uma garantia fundamental o acesso à justiça se mostra bastante limitado seja ele pelo custo do processo ou pela morosidade da justiça.

Todavia, um ponto inicial do acesso à justiça é justamente a possibilidade de a parte lesada ingressar ao Poder Judiciário, porém, as dificuldades como os custos elevados no processo e o grande decurso de tempo acabam por obstruir este acesso aos necessitados. Como preceitua Capelletti e Garth (1988, p.4) ao dizerem que “torna-se claro que os altos custos, na medida em que uma ou ambas as partes devam suportá-los, constituem uma importante barreira ao Acesso à Justiça”.

Com o propósito de solucionar estes problemas o ordenamento jurídico brasileiro detém a gratuidade da justiça, direito fundamental positivado no artigo 5º, incisos XXXV, LXXIV e LXXVIII da Constituição Federal de 1988, garantindo o amplo acesso à justiça, a assistência jurídica integral e razoável duração ao processo como estudado anteriormente.

É o que preconiza Severo e Maior (2017):

O conceito legal de assistência judiciária gratuita está no artigo 5º da Constituição: e ela deve ser integral. Portanto, abrange todas as despesas do processo. É também o que estabelece o CPC, em seu artigo 98, § 1º, onde se elenca o que está abrangido pela assistência judiciária gratuita, sendo que no rol respectivo estão, expressamente, os custos com “os honorários do advogado e do perito”. Logo, uma norma que pretenda estabelecer gravame ao trabalhador beneficiário da assistência judiciária gratuita, contrariando frontalmente a norma geral e a regra contida no CPC, qualificando-se, desse modo, como avessa à noção de proteção que informa e justifica o Direito do Trabalho, não poderá ser aplicada. (SEVERO; MAIOR, 2017, p.82)

O autor refere-se às alterações advindas da Reforma Trabalhista através da Lei nº 13.467/2017, em que a parte sucumbente no processo terá o ônus de arcar com custas processuais, como honorários advocatícios e periciais, ainda que, beneficiário da justiça gratuita. Severo e Maior (2017), continua o raciocínio ao dizer que:

A assistência judiciária gratuita é uma conquista da cidadania e se insere, pois, como uma garantia mínima a todo e qualquer cidadão que se encontre nas condições estabelecidas na norma. Não é possível, portanto, uma lei específica reduzir o patamar de cidadania já assegurado pela regra geral, sob pena de se criar a inconcebível figura, para os padrões jurídicos atuais, da subcidadania. (SEVERO; MAIOR, 2017, p.82)

Afirma que a Lei da Reforma Trabalhista por ser uma norma infralegal, não poderia ser recepcionada pela Constituição Federal, uma vez que, traz prejuízos e dificulta o acesso à justiça por questões de critério hierárquico para a solução de antinomia normativa.

Resta evidente a clara violação dos princípios constitucionais básicos para o acesso à justiça ao limitar o benefício da gratuidade da justiça, e ainda que o tenha, ainda corra o risco de arcar com despesas processuais que não são irrisórias, como por exemplo os honorários periciais e advocatícios em caso de sucumbência.

A nova Lei 13.467/2017 regride aos patamares do Código Civil Brasileiro de 1916, impondo aos juízes e aos tribunais do trabalho que se atenham apenas aos aspectos formais da manifestação de vontade, ainda que os instrumentos decorrentes da negociação coletiva violem os princípios do não retrocesso social e da estabilidade das relações sociais. Mais uma vez, uma legislação que se pretende moderna se mostra antiquada, restabelecendo normas e valores de séculos já passados, atendendo exclusivamente ao interesse do capital, sem qualquer preocupação com os valores consagrados na Constituição Democrática. Desse modo, rasga-se a Constituição Federal do Brasil, pois a reforma abandona os fundamentos da República e rompe com os seus objetivos, desconsiderando a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV CF/88) e inviabilizando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e a garantia de erradicação da pobreza, da marginalização e da redução das desigualdades sociais, deixando ainda, de promover o bem de todos (art. 3º I, III, IV CF/88).

(Disponível em: <https://www.ael.ifch.unicamo.br/pf-ael/public-files/noticias/arquivos/dossie_cesi_contrubicao_critica_a_reforma_trabalhista2017.pdf>. Acesso em 17 mai. 2020)

A Reforma Trabalhista não trouxe modernização, mas sim retrocessos, limitando direitos que já haviam sido conquistados pela classe trabalhadora, considerada a parte miserável da relação de emprego, tirando o objetivo principal da Justiça do Trabalho, o de proteger as relações de trabalho, mantendo-se equilíbrio com a disparidade de armas e evitando qualquer forma de abuso que possam ocorrer.

É interessante analisar neste sentido, o índice de novos processos na Justiça do Trabalho no período de janeiro de 2017 a setembro de 2018:

Gráfico 1 - Reforma Trabalhista Casos Novos por mês Janeiro de 2017 a setembro de 2018.



Fonte: Página do Tribunal Superior do Trabalho

De acordo com a Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho -TST houve uma redução de 726.033 novos processos no período de janeiro a setembro de 2018 comparado com o mesmo período de 2017, ano da reforma, como mostra o gráfico acima.

Dito isto, resta nítida a considerável redução de novas demandas no processo do trabalho após a reforma. Diante das mudanças e consequências o trabalhador terá que repensar a possibilidade de ajuizar alguma demanda por receio de vir a ser responsabilizado de forma pecuniária, mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita, e sem ter condições para tal

A Reforma Trabalhista encontra-se longe de solucionar problemas de desigualdade da esfera trabalhista no país, e ao contrário do que justificaram os legisladores ao alterá-la, a reforma tende a gerar mais distorções sociais e desigualdade, impactando negativamente na atividade econômica e na Previdência Social.

Diversas foram as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, nota-se que as mudanças no direito processual, e que geram ônus aos trabalhadores, foram as que criaram maiores impactos quanto a efetividade do acesso à justiça, principalmente na limitação da gratuidade da justiça e a obrigatoriedade de custear despesas advindas do processo ainda que beneficiário da justiça gratuita.

A Reforma Trabalhista, trouxe diversas inconstitucionalidades e retrocessos aos trabalhadores, por ser a parte mais fraca da relação. É contrária às garantias de amplo acesso à

justiça, inviabiliza ao trabalhador economicamente desfavorecido assumir riscos naturais de demanda trabalhista. Obriga o trabalhador a pagar custas e despesas processuais de sucumbência com o uso de créditos trabalhistas auferidos no processo, que possui natureza alimentar, em prejuízo do sustento próprio e do de sua família, restringiu o direito de gratuidade judiciária na Justiça do Trabalho, além de violar os princípios constitucionais da isonomia, ampla defesa, devido processo legal e da inafastabilidade da jurisdição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo aborda o tema da Reforma Trabalhista, em específico, a questão do acesso à justiça após alterações trazidas pelo artigo 790 e 790-B dada pela redação da novel Lei nº 13.467/2017, buscando aprofundar quais princípios basilares do direito foram violados.

Tal estudo se faz necessário, ao levar em consideração a diversidade de polêmicas que envolvem os referidos artigos, que conforme crítica de inúmeros órgãos trabalhistas, violam a Constituição e os entendimentos que já foram consagrados por jurisprudências e doutrinas.

Importante ressaltar que o direito do trabalho surgiu da necessidade de normatizar as tratativas com os colaboradores devidas à grande produção na revolução industrial, com o objetivo de minimizar os abusos e a supressão de garantias fundamentais. O ponto principal da instituição destas normas foi a priorização da proteção aos trabalhadores, pois é parte hipossuficiente e frágil da relação, e o empregador o detentor do poder de barganha de explorar mão de obra.

Diante de tal fragilidade do empregado surge o instituto da gratuidade da justiça, que garante proporcionar meios para que as pessoas com insuficiência de recursos financeiros possam pleitear direitos no Poder Judiciário afim de resolver suas demandas, sendo a gratuidade da justiça um aliado fundamental ao acesso à justiça, visto que as despesas processuais são onerosas e isso não pode ser impedimento para qualquer cidadão buscar a justiça em sua demanda.

Devido ao conturbado momento político e crise financeira no país, a aprovação da reforma trabalhista ocorreu de forma *sui generis*, pois, o seu texto foi proposto, alterado, discutido e aprovado em menos de seis meses, não permitindo-se que houvesse discussão necessária e aprofundada sobre o teor das alterações, gerando posteriormente demasiados impactos na Justiça do Trabalho.

Em decorrência de tamanha rapidez para a aprovação da lei da reforma, acabou por apresentar diversas incongruências e irregularidades que ainda atualmente são duramente criticadas, gerando variados questionamentos quanto a constitucionalidade de seus dispositivos que não condizem com o que preceitua as normatizações da Constituição Federal e Convenções Internacionais.

Como estudado anteriormente, um destes impactos foi a limitação do acesso à justiça por meio de novas imposições aos beneficiários da gratuidade da justiça, ficando estes obrigados a arcar com as custas processuais advindas da sucumbência, a exemplo dos honorários advocatícios e os honorários periciais.

Ademais, tendo em vista os aspectos abordados, a gratuidade da justiça é de suma importância para a efetividade do acesso à justiça, e se mostra de forma relevante e atual para a sociedade, uma vez que se encontra como o meio inicial para a propositura de uma ação.

Desta forma, a investigação nos mostrou que diante das mudanças os primeiros reflexos foram notórios nas varas trabalhistas, visto que as demandas reduziram drasticamente, por insegurança das partes, ao saberem que podem ter que custear despesas, mesmo comprovando não ser suficiente capaz de suportar tais gastos

Ao final da pesquisa conclui-se que é nítido o retrocesso a garantias que estavam pacificadas anteriormente, e que a reforma trabalhista trouxe para reprimir garantias e benefícios que foram inseridos com a intenção de fomentar a economia brasileira, mas que encontram profunda inconsonância com a normatização em que foram inseridos, sendo portanto inconstitucionais.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Luiz Felipe Buaiz, **Reforma Trabalhista ainda é Questionada: 13 ADIS Tramitam no STF**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/28764-reforma-trabalhista-ainda-e-questionada-13-adis-tramitam-no-stf>>. Acesso em: 11 maio 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BERTOLO, José Gilmar; RIBEIRO, Ana Maria. **Prática Processual Civil Anotada**. 5. ed. Campinas: Jhmizuno, 2015.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho Súmula nº 457. HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. . Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_451_600.html#SUM-457>. Acesso em: 11 maio 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 11 maio 2020.

BRASIL. Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. Institui a Regularização do trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. . Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 11 maio 2020.

BRASIL. Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923. Institui sobre o Conselho Nacional do Trabalho. . Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16027.html>. Acesso em: 13 maio 2020.

BRASIL. Decreto nº 18.074, de 19 de janeiro de 1928. Dá novo regulamento ao Conselho Nacional do Trabalho. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18074-19-janeiro-1928-526664-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 13 maio 2020.

BRASIL. Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930. Institui a Criação da Secretaria de Estado com denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 maio 2020.

BRASIL. Decreto nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 maio 2020.

BRASIL. Decreto nº 9.797, de 9 de setembro de 1946. Institui a Alteração da Consolidação das Leis do Trabalho referentes à Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9797.htm>. Acesso em: 04 maio 2020.

BRASIL. Decreto nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9957.htm>. Acesso em: 04 maio 2020.

BRASIL. Decreto nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19958.htm>. Acesso em: 04 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950. Estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L1060.htm>. Acesso em: 04 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 11.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 04 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida

Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.. . Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 12 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm>. Acesso em: 12 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 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 n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. . Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm >. Acesso em: 12 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5584.htm>. Acesso em: 14 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 14 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Institui a Organização da Seguridade Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 9.068, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm>. Acesso em: 11 maio 2020.

BRASIL. Súmula Superior Tribunal do Trabalho nº 219, de 1985. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-219>. Acesso em: 07 maio 2020.

BRASIL. Súmula Superior Tribunal do Trabalho nº 329, de 1993. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-329>. Acesso em: 07 maio 2020.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Emenda Constitucional nº 45. Diário Oficial da União.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho Orientação Jurisprudencial nº 269. JUSTIÇA GRATUITA. REQUERIMENTO DE ISENÇÃO DE DESPESAS PROCESSUAIS. MOMENTO OPORTUNO. Disponível em: <

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_261.htm>. Acesso em: 14 maio 2020.

BUENO, Cassio Scarpinella. **A Natureza Alimentar dos Honorários Advocatícios Sucumbenciais**. Disponível em: <<http://www.scarpinellabueno.com/images/textos-pdf/003.pdf>> Acesso em: 15 maio 2020.

CARVALHO, Fabiano. EC n.º 45: Reafirmação da garantia da razoável duração do processo. In WAMBIER, Tereza Arruda Alvim; WAMBIER; Luiz Rodrigues (coord.), et. al., Reforma do Judiciário. Primeiras reflexões sobre a Emenda Constitucional n.º 45/2004. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

DIREITO DIÁRIO. **Gratuidade da justiça x assistência judiciária gratuita: tem diferença?** Disponível em: <<https://direitodiario.com.br/gratuidade-da-justica-x-assistencia-judiciaria-gratuita-tem-diferenca/>> Acesso em: 01 maio 2020.

GANDINI, Arthur. **Reforma Trabalhista Comemora Dois Anos de Aprovação com Insegurança Jurídica e Novas Mudanças.** Disponível em: <<http://www.previdenciatotal.com.br/integra.php?noticia=14044>>. Acesso em: 11 maio 2020.

GIANNAKOS, Angelo Maraninchi. **Assistência Judiciária no Direito Brasileiro.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEX MAGISTER. **Juíza analisa dispositivos da reforma sobre justiça gratuita e honorários sucumbenciais frente à CF/88.** Disponível em: <http://www.lex.com.br/noticia_27636948_JUIZA_ANALISA_DISPOSITIVOS_DA_REFORMA_SOBRE_JUSTICA_GRATUITA_E_HONORARIOS_SUCUMBENCIAIS_FRENTE_A_CF_88.aspx> Acesso em: 15 abr.2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **O Acesso à Justiça sob a Mira da Reforma Trabalhista- ou Como Garantir o Acesso à Justiça diante da Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/35796/REVISTA-TRT3-Edicao-Especial-Reforma-Trabalhista-289-332.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 13 maio 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MENGARDO, Bárbara; SCOCUGLIA, Livia; RACANICCI, Jamile. **Oito Opiniões Sobre a Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/11/13/oito-opinioes-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 10 maio 2020.

MINOTTO, Arthur Monteiro. **Justiça Gratuita e a Assistência Judiciária**. Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/conteudo/justica/56961>> Acesso em: 15 abr. 2020.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda nº 1 de 1969**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

OAB primeira fase: volume único / Pedro Lenza.... [et al.]. 3. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

PASSOS, Danielle de Paula Maciel dos. **Assistência Jurídica, Assistência Judiciária e Justiça Gratuita: Evolução Histórica, Distinções e Beneficiários**. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/33012/assistencia-juridica-assistencia-judiciaria-e-justica-gratuita-evolucao-historica-distincoes-e-beneficiarios>> Acesso em: 13 maio 2020.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

RODRIGUEZ, Americo Plá. **Princípios de direito de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000. Tradução: Wagner D. Giglio.

SAAD, José Eduardo Duarte. **Tabela das ADINS – Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.saadadvocacia.com.br/publicacoes/noticias/69-tabela-das-adins-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 07 maio 2020.

SANTOS, Luana Angélica. **Acesso à Justiça Gratuita no Brasil**. Disponível em: <<https://facnopar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2017-06-14-14974735097995.pdf>> Acesso em: 04 maio 2020.

SARAIVA, Renato; UNHARES, Aryanna. **Processo do trabalho**. 14. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto; NETO, Afonso Paciléo, HAKIM, Sarah, ENESCU, Lívio (org.). **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

STF. Supremo Tribunal Federal. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5.766/2017 DISTRITO FEDERAL. *Online*. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>> Acesso em: 12 mar.2020.

STF. Supremo Tribunal Federal. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5.870/2017 DISTRITO FEDERAL. *Online*. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>> Acesso em: 11 mar. 2020.

STF. Supremo Tribunal Federal. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 6.050/2018 DISTRITO FEDERAL. *Online*. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>> Acesso em: 10 mar.2020.

STF. Supremo Tribunal Federal. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 6.069/2019 DISTRITO FEDERAL. *Online*. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5626228>> Acesso em: 12 mar. 2020.

STF. Supremo Tribunal Federal. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 6.082/2019 DISTRITO FEDERAL. *Online*. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5640983>> Acesso em: 12 mar. 2020.

TOALDO, Adriane Medianeira; COLOMÉ, Teodoro Aires. **Assistência Judiciária Gratuita: um Olhar a Partir do Beneficiário como Parte Vencida**. Disponível em: <http://www.lexeditora.com.br/doutrina_24421822_ASSISTENCIA_JUDICIARIA_GRATUITA_UM_OLHAR_A_PARTIR_DO_BENEFICIARIO_COMO_PARTE_VENCIDA.aspx> Acesso em: 15 maio 2020.

TONHOLLI, Daniela Almeida. **Os Honorários Periciais nos Processos de Assistência Judiciária Gratuita**. Disponível em: <https://www.academia.edu/9972347/OS_HONOR%C3%81RIOS_PERICIAIS_NOS_PROCCESSOS_DE_ASSIST%C3%8ANCIA_JUDICI%C3%81RIA> Acesso em: 04 maio 2020.

TST. **História da justiça do trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>> Acesso em: 01 maio 2020.

UNICAMP. GT Reforma Trabalhista. Contribuição crítica à reforma trabalhista.

Disponível em: <https://www.ael.ifch.unicamp.br/pf-ael/public-files/noticias/arquivos/dossie_cesit_-_contribuicao_critica_a_reforma_trabalhista.2017.pdf>

Acesso em: 13 abr. 2020.