

AS PERSPECTIVAS DA ADVOCACIA TRABALHISTA PÓS-REFORMA DA LEI 13.467/2017

THE PERSPECTIVES OF LABOR ADVOCACY POST-REFORM OF LAW 13,467/2017

Monique Emanuela Andrade Pereira¹
Deivison de Castro Rodrigues²

RESUMO: A Lei 13.467, comumente chamada Reforma Trabalhista, entrou em vigor em 13 de novembro de 2017, afetando o processo trabalhista e as relações individuais e coletivas de trabalho. Tal norma promoveu alterações substanciais, criando e revogando mais de cem artigos e parágrafos da CLT, flexibilizando uma série de direitos. O presente artigo objetiva apontar quais dessas mudanças implicaram em alterações na atuação da advocacia trabalhista. Por conseguinte, compreender o cenário da advocacia trabalhista no Brasil além de investigar os desafios do advogado nesse contexto, dispoendo para isso revisão bibliográfica de livros, documentos, revistas especializadas, artigos científicos, dissertações, legislações e jurisprudências acerca do presente tema.

Palavras-chaves: Reforma trabalhista. Advocacia. Lei 13.467/2017. Perspectiva.

ABSTRACT: Law 13.467, commonly called Labor Reform, came into effect on November 13, 2017, affecting the labor process and individual and collective labor relations. This rule promoted substantial changes, creating and revoking more than one hundred articles and paragraphs of the CLT, making a series of rights more flexible. This article aims to point out which of these changes resulted in changes in the performance of labor law. Therefore, understanding the scenario of labor law in Brazil, in addition to investigating the challenges of the lawyer in this context, providing a bibliographical review of books, documents, specialized magazines, scientific articles, dissertations, legislation and jurisprudences on this subject.

Keywords: Labor reform. Advocacy. Law 13.467/2012. Perspective.

INTRODUÇÃO

A Lei 13.467, comumente chamada Reforma Trabalhista, entrou em vigor em 13 de novembro de 2017, afetando o processo trabalhista e as relações individuais e coletivas de trabalho. Tal norma promoveu alterações substanciais, criando e revogando mais de cem artigos e parágrafos da CLT, flexibilizando uma série de direitos.

¹Graduada em Comunicação e Sociedade, Universidade Federal do Tocantins, UFT

² Orientador da Universidade Federal do Tocantins UFT

O presente artigo objetiva analisar o conjunto de alterações legislativas propostas pela Reforma Trabalhista, apontando as principais que incidiram na advocacia trabalhista, investigar que elementos discursivos legitimaram essas alterações.

Com a queda significativa no número de novas ações trabalhistas ajuizadas após a Reforma Trabalhista se abriram diversas interpretações sobre o fenômeno, tanto como uma leitura de confirmação do caráter modernizador e flexibilizador que a Lei 13.467 propunha, quanto de um reflexo de um pacote normativo que visava cercear a possibilidade de pleitear em juízo direitos trabalhistas, criando obstáculos ao acesso à justiça.

Tendo em vista que a Reforma Trabalhista cria e altera uma série de dispositivos da CLT, impactando diretamente milhões de empresas e trabalhadores, optou-se por analisar e dar enfoque àqueles que mais tiveram influência no decaimento de novos ajuizamentos, abordando, principalmente, a constitucionalidade da cobrança de honorários sucumbenciais de beneficiários da justiça gratuita e abordar elementos constitutivos do princípio da proteção trabalhista frente à desobrigatoriedade da homologação de rescisão contratual em ambiente supervisionado.

Assim, levantou-se os índices de ajuizamento e suas características comparativamente para averiguar a natureza dessas ações e em que contexto elas surgiam, gerando o fluxo processual para a atuação de um lado, da advocacia trabalhista laboral, ligada ao requerimento de direitos e demais vencimentos, e de outro da advocacia trabalhista patronal, com a função necessária de concretizar a ampla defesa e o contraditório por meio do litígio.

Nesse sentido, se propôs a analisar aspectos em que a Reforma Trabalhista inovou positivamente e, também, alterou de forma prejudicial à atuação da advocacia trabalhista, perpassando, concomitantemente, pelos parâmetros em pode-se ler a redução da litigiosidade. Para isso, dispõe de revisão bibliográfica de livros, documentos, revistas especializadas, artigos científicos, dissertações, legislações, jurisprudências, acerca do presente tema.

Dentro deste contexto, este trabalho procura fazer uma contribuição para o debate das implicações da Lei 13.467, colocando em perspectiva a atuação do advogado trabalhista dentro das condições atuais de desenvolvimento da profissão com a nova legislação vigente.

2. PANORAMA GERAL DE ALTERAÇÕES PROPOSTAS PELA REFORMA TRABALHISTA

Em 11 de novembro de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, introduzida pela lei 13.467/17, apresentada pelo Governo Michel Temer, entrou em vigor, após ser aprovado pelo plenário da Câmara dos deputados e pelo Senado. A nova lei alterou mais de 100 pontos da CLT, sendo setenta artigos favoráveis ao empregador e sete ao empregado. Propôs uma alteração mais robusta na CLT (Consolidação Legal do Trabalho), a fim de flexibilizar mais as relações trabalhistas.

A Reforma da Lei 13.467/17 se trata de uma revisão das normas trabalhistas, que acabou resultando em uma grande alteração não só da legislação trabalhista, mas em toda a estrutura do Direito, Processo e Justiça do trabalho. A mesma teve origem em um Projeto de Lei (PL nº 6.787) encaminhado ao Congresso Nacional no dia 23 de dezembro de 2016, cujo enunciado indicava mudanças em sete artigos de leis trabalhistas, e terminou com a aprovação de um substitutivo com 104 artigos.

Com a Reforma Trabalhista, muitos dispositivos sofreram alterações, inclusive, temas relevantes tanto para o empregado como para o empregador, entre eles: férias, remuneração do empregado, jornada de trabalho, trabalho das gestantes e carga horária. Também foram realizadas alterações no âmbito do Direito Processual do trabalho, o que influenciou diretamente sobre diversas divergências doutrinárias, súmulas e jurisprudências.

A seguir pontua-se as principais mudanças trazidas pela norma:

Os acordos e convenções coletivas passaram a ter prevalência sobre a lei, para alguns temas específicos. Ficam resguardados os direitos previstos na Constituição como, por exemplo, 5 salário-mínimo, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, 13º salário e licença maternidade. Conforme transcreve *in verbis*:

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 art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual 11 ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017).

A rescisão por comum acordo passou a ser permitida com aviso prévio de 15 dias, pagamento de multa de 20% sobre o saldo do FGTS e da integralidade dos demais direitos

trabalhistas, com o empregado podendo sacar 80% do FGTS depositado e sem direito a receber seguro-desemprego.

A terceirização poderá ser realizada inclusive para a atividade principal da empresa. No entanto, um empregado demitido não pode ser recontratado como terceirizado/pessoa jurídica, durante 18 meses.

Quanto à responsabilidade do Sócio Retirante, este responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de seu desligamento.

O home office (teletrabalho) passou a ser definido como o trabalho prestado fora das dependências do empregador, com uso de tecnologias de informação e comunicação. As atividades e condições de trabalho devem ser expressas em contrato.

O trabalho intermitente, ficou caracterizado por não ser contínuo, alternando períodos de prestação do serviço e de inatividade. O trabalhador deverá ser convocado com três dias de antecedência, podendo prestar serviço para outros empregadores no seu tempo de inatividade. Conforme transcreve *in verbis*:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017).

1267

Já em relação ao trabalho em regime de tempo parcial, este poderá ter até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares, ou até 26 horas semanais, com possibilidade de até seis horas suplementares por semana. Conforme transcreve *in verbis*:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 4º - Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas há seis horas suplementares semanais. (BRASIL, 2017).

Mais uma novidade é que a nova lei trabalhista dá mais flexibilidade para o trabalhador dividir as suas férias ao longo do ano. Dentro da nova regra, o empregado pode negociar como deseja fracionar suas férias diretamente com o empregador. Desde que haja concordância do empregado, poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo um deles não inferior a 14 dias corridos, e os demais não inferiores a cinco dias corridos.

O tempo na empresa sofreu alterações, visto que de acordo com a regra anterior, a CLT considerava serviço efetivo o período em que o empregado estava à disposição da empresa. A partir da nova regra, não são consideradas parte da jornada atividades como alimentação, descanso, troca de uniformes, higiene pessoal etc. 6 - Jornada de trabalho: Com as novas regras, a jornada diária que antes era limitada a 8 horas diárias poderá ser de 12 horas, com 36 horas de descanso. Mesmo assim, o limite de horas semanais deve respeitar às 44 horas, ou 48 horas considerando as horas extras. Conforme *in verbis* transcreve-se a seguir:

CLT - Art. 4º - §2º - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (BRASIL, 2017).

Sobre o tema remuneração, com a nova regra os benefícios como auxílios, abonos e prêmios deixam de integrar a remuneração e não são mais contabilizados na cobrança dos encargos trabalhistas. Além disso, os empregados que têm nível superior e recebem mais do que o dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (atualmente cerca de R\$11 mil) também perdem o direito de serem representados pelos sindicatos. Os contratos passam a ser negociados individualmente.

Com relação às horas *In Itinere* fica estabelecido que, ainda que a empresa esteja localizada em local de difícil acesso e o empregador forneça transporte, não haverá pagamento das horas que o empregado estiver em deslocamento. Antes da reforma, se o local de trabalho fosse de difícil acesso e a empresa fornecesse o transporte aos funcionários, esse tempo de deslocamento era computado como horas extras e era conhecido como horas *in itinere*. Atualmente, somente passará a computar as horas de trabalho a partir do momento que o empregado esteja em seu posto de trabalho. Conforme transcreve *in verbis*:

CLT - Art. 58 - § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 2017).

Gravidez: A legislação anterior proibia mulheres de trabalhar em condições insalubres durante o período de gestação e lactação. A nova legislação prevê que mulheres grávidas poderão trabalhar em ambientes considerados insalubres desde que a empresa apresente um atestado médico garantindo que não há risco para a mãe ou para o bebê.

Pode se inferir que todas essas mudanças propostas pela Reforma Trabalhista têm algum grau de implicação na alteração dos rumos das relações de trabalho e na atuação da advocacia trabalhista, pois fazem parte de um conjunto de medidas que criam um ambiente de incerteza para os trabalhadores sobre quais são seus reais direitos e garantias perante um novo cenário legislativo, resultando no decréscimo de ajuizamentos de ações na justiça do trabalho, conforme o gráfico a seguir:

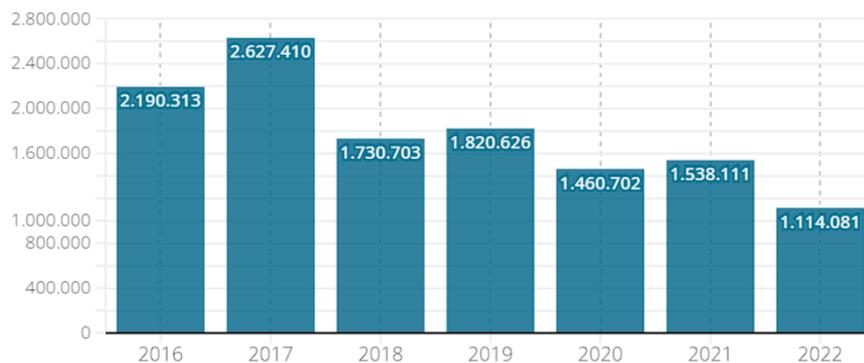


Tabela 1. Novos processos nas Varas de Trabalho (1ª instância). Quadra histórica de 2016-2022. Fonte: TST, 2022.

Além do quadro geral de alterações apresentadas, duas mudanças na legislação em específico têm sido apontadas como particularmente decisivas no novo cenário da advocacia trabalhista pós-reforma, incidindo na variação do fluxo de novas ações trabalhistas apresentados, vejamos a seguir.

3. A COBRANÇA DE HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

A Lei nº 13.467/17 estabeleceu na esfera da Justiça do Trabalho os honorários de sucumbência na sua atual forma, mas antes de discuti-la cabe apontar que os honorários sucumbenciais eram devidos sob certas circunstâncias dadas pela redação da Súmula 219 do TST que estabelece:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016

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). (ex-OJ nº 305 da SBDI-I).

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.

Nesse sentido, os honorários referentes às perícias eram custeados pela União, e quem ingressava com uma ação trabalhista era beneficiário da justiça gratuita. A partir da nova legislação estabelecida, o trabalhador será obrigado a comparecer a todas as audiências na Justiça do Trabalho e caso perca a ação, terá que arcar com as custas do processo.

Os honorários de sucumbência devido aos advogados da parte vencedora variam entre 5% e 15% do valor da sentença. Concomitantemente, ao ingressar com uma ação trabalhista, o advogado trabalhista precisa definir em detalhes o valor da causa na ação. São previstas também punições para quem agir de má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenizações que devem ser concedidas à parte contrária. Vejamos a redação do artigo que trata especificamente deste ponto:

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

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

§ 20 Ao fixar os honorários, o juízo observará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - o grau de zelo do profissional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - o lugar de prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a natureza e a importância da causa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 30 Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 40 Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5766)

§ 50 São devidos honorários de sucumbência na reconvenção. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (grifo nosso).

Comparando as duas redações, depreende-se que a cobrança de honorários de sucumbência antes e depois da Reforma Trabalhista se traduz num primeiro momento onde é exigido os cumprimentos dos requisitos estabelecidos na Súmula 219 do TST, onde caso houvesse condenação ao pagamento dos honorários, estes seriam revertidos em favor do sindicato assistente, conforme art. 16 da Lei nº 5.584/1970 (revogado) *não havendo hipótese de condenação do empregado*, ou do sindicato que o representasse, em matéria de verba honorária, e na sequência, um segundo momento, criado o art. 791-A na CLT através da Lei nº 13.467/17, no qual os honorários sucumbenciais passaram a ser devidos em todos os casos pela mera sucumbência.

Nesse sentido, pode se afirmar que a Reforma inovou ao prever os honorários advocatícios aos advogados trabalhistas, que antes não eram sequer regulamentados pela CLT. Porém, o artigo 791-A §4º, sofreu severas críticas, pois impunha que mesmo nos casos em que o vencido fosse beneficiário da justiça gratuita, os honorários de sucumbência seriam exigidos e ficariam sob condição suspensiva, podendo ser executados apenas se, nos dois anos seguintes ao trânsito em julgado da decisão que condenou a parte ao pagamento dos honorários, o credor demonstrar que o devedor não mais permanece na situação de insuficiência econômica.

A principal questão relacionada a este parágrafo foi sobre a constitucionalidade da cobrança de honorários - sucumbenciais e periciais - dos beneficiários da justiça gratuita, sendo considerada uma medida violadora da garantia constitucional do acesso à justiça.

Assim, em 2021, restou julgada pelo STF a ADIn 5766³, que declarou inconstitucionais os artigos em questão. Dessa maneira, desde que a parte comprove ser beneficiária da justiça gratuita, não será a ela imputada o pagamento dos honorários periciais e dos honorários advocatícios de sucumbência, mesmo que haja crédito proveniente de outros processos capazes de quitar tais despesas.

O ministro Alexandre de Moraes votou destacando que a lei estipula condições inconstitucionais para a gratuidade da Justiça, partindo da presunção absoluta de que um trabalhador, ao vencer determinado processo, já se tornou autossuficiente. Na sua perspectiva, as normas apresentam obstáculos à efetiva aplicação da regra constitucional que determina que o Estado preste assistência judicial, integral e gratuita, às pessoas que comprovem insuficiência de recursos (artigo 5º, inciso LXXIV).

Nessa linha, a vice-presidente do STF, ministra Rosa Weber, destacou que a desestruturação da assistência judiciária gratuita, não irá resolver o problema da litigância excessiva, pura e simplesmente, apenas limitar “a essência do direito fundamental dos cidadãos pobres de acesso gratuito à Justiça do Trabalho em defesa dos seus direitos”. Assim, restando confirmado pelo STF um primeiro aspecto da Reforma de caráter contraditório e cerceador de direitos básicos constitucionais, pelos quais a advocacia trabalhista luta, cabe analisar a seguir o segundo ponto levantado como de potencial impacto na advocacia trabalhista.

Ainda sobre esse tema, houve entendimentos diversos dos Tribunais Regionais sobre a integralidade da inconstitucionalidade dos dispositivos relativos à cobrança de honorários advocatícios do beneficiário da gratuidade judiciária, com base na certidão de julgamento da ADI 5.766/DF. O próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicou acórdão explicando seu entendimento sobre tal tema:

RECURSO DE REVISTA. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. HONORÁRIOS PERICIAIS. JUSTIÇA GRATUITA. ARTIGOS 791-A, §4º, E 790-B DA CLT. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5. 766/DF. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

1. Este Relator vinha entendendo pela inconstitucionalidade integral dos dispositivos relativos à cobrança de honorários advocatícios do beneficiário da gratuidade judiciária, com base na certidão de julgamento da ADI 5.766/DF, julgada em 20/10/2021.

³ <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=487103&oci=1>

2. Contudo, advinda a publicação do acórdão, em 03/05/2022, restou claro que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da referida ação, declarou a inconstitucionalidade do trecho 'desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo' do artigo 791-A, §4º, e do trecho 'ainda que beneficiária da justiça gratuita', constante do caput do artigo 790-B, e da integralidade do §4º do mesmo dispositivo, todos da CLT. [...]

A interpretação proposta pelo TST é de que o STF não declarou a inconstitucionalidade integral do dispositivo, o que não coloca um ponto final na discussão, mas, se limitou ao pedido inicial da ADI 5766. Nesse sentido, houve uma recepção diversa entre os Tribunais Regionais do Trabalho, havendo aqueles que consideram a integralidade da norma-regra inconstitucional, a exemplo do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da Oitava Região (Pará e Amapá):

ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. PARÁGRAFO QUARTO DO ART. 791-A, DA CLT. Declara-se a inconstitucionalidade do parágrafo quarto do art. 791-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, por violação aos princípios e garantias fundamentais consagrados no artigo 1º, III (princípio da dignidade da pessoa humana), artigo 5º, caput (princípio da igualdade), artigo 5º, XXXV (princípio de amplo acesso à jurisdição) e artigo 5º, LXXIV (garantia fundamental da assistência jurídica integral e gratuita), da Constituição Federal em vigor.

O TRT-8ª compreende que o Estado, ao determinar o pagamento de verbas de sucumbência à parte hipossuficiente, beneficiária da gratuidade da justiça, se recusa ao seu dever de prestar assistência jurídica integral e gratuita aos que provam a insuficiência de recursos.

5. A (DES)OBRIGATORIEDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL SUPERVISIONADA PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Uma das mudanças de maior peso para o novo cenário da advocacia trabalhista é ligada a obrigatoriedade da homologação das rescisões dos empregados com mais de um ano de serviço nos respectivos sindicatos ou perante o Ministério do Trabalho e Previdência Social ou então na Justiça do Trabalho, como forma de validação da rescisão, antes consubstanciada no artigo 447, parágrafo 1º da CLT, atualmente revogado pela Reforma Trabalhista, cabendo destacar este como sendo um dos pontos mais negativos da perspectiva do desamparo do trabalhador:

A Lei nº 13.467/17 nas homologações sindicais trouxe uma grande mudança, no qual as rescisões não necessitam mais serem homologadas, tendo a faculdade desta decisão, assim podendo a quitação ser diretamente entre empregado e empregador, porém o direito da proteção sendo desamparado, uma vez que, os empregados estão a mercê de seus empregadores. (BECKMANN, 2018)

Isso porque, além de ser de maior facilidade prática identificar eventuais erros e abusos (tanto individuais quanto coletivos) na rescisão contratual nesses espaços por ocasião da homologação, de acordo com Delgado (2014) antes da Lei 13.467/17 as rescisões contratuais deveriam seguir determinados procedimentos para garantir a transparência na ruptura do contrato de trabalho, nas informações e nas verbas pagas ao empregado, com a finalidade de obter um término da relação contratual justa.

Dessa maneira, atualmente, a formalização do fim do vínculo trabalhista pode ser realizada na própria empresa, sem necessidade de se dirigir ao sindicato ou realizá-la juntamente de um órgão do Ministério do Trabalho. Nascimento (2013) aponta que com a homologação da rescisão, o empregado não poderia reclamar do pagamento daqueles valores especificados nas verbas rescisórias, apenas em caso de expressa ressalva de valores divergentes. Porém nada impedia o trabalhador de propor ação judicial.

Nesse sentido, pode-se inferir que houve certa banalização do rito da quitação na homologação. Isso, pois a rescisão não era um ato simplório, mas sim onde havia o rito que permitia a quitação das verbas rescisórias com trabalhador e empregador frente a frente e com a supervisão de um terceiro que garantiria o devido cumprimento dos direitos.

Nascimento (2013) conceitua a quitação como o ato pelo qual o credor dá a dívida como paga e o instrumento jurídico no qual essa declaração toma forma, sendo a quitação trabalhista cercada de garantias legais que tem como objetivo evitar os casos em que o que constar do documento de quitação não venha a corresponder exatamente à realidade dos pagamentos efetuados.

Assim, a quitação deve especificar cada direito e o correspondente valor. No caso da nova redação dada pela Reforma aumenta-se a insegurança do trabalhador, com indicativo de risco de fraude, nesse sentido, Beckmann (2018) aponta:

As fraudes podem ocorrer tanto no cálculo das verbas rescisórias, como também nos casos em que há dispensa do empregado por parte da empresa, uma vez que, está realiza o pagamento da multa indenizatória sobre o saldo depositado do FGTS do empregado, ou seja, muitas vezes as empresas não depositam corretamente o FGTS do trabalhador, fazendo com que a multa seja calculada incorretamente, porém muitas vezes tal fato passando despercebido pelo empregado. (BECKMANN, 2018. p.53)

Frente tal mudança, os trabalhadores ficaram desamparados em relação ao princípio da proteção trabalhista, uma vez que, o grande motivo das ações trabalhistas se dava devido às verbas incorretas na rescisão, ou seja, já acontecia tal reclamação anterior à Reforma, pós-reforma Trabalhista, fica mais evidente a facilidade de acontecerem fraudes.

Sobre este ponto em específico, o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2016⁴ aponta que mais de 70% das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados, sendo as litigâncias primordiais na primeira, segunda instância e TST, ranqueadas entre Aviso Prévio e Horas Extras, respectivamente, ou seja: demandas ligadas a valores e direitos não quitados em rescisão contratual.

Até o momento tal disposição se mantém, sem grandes debates tramitando com vistas a revogar tal ponto (apesar da defesa argumentativa de tal ponto ser muito semelhante ao que deu cabo da justiça gratuita, resgatada pelo STF), com os defensores da proposição a dizer que é preciso reduzir a quantidade de ações trabalhistas, acusando a Justiça do Trabalho de favorecer os trabalhadores em seus julgamentos.

Apesar disso, tal linha de pensamento foi criticada ainda na fase do PL nº 6.787/16, como uma tática que visava evitar que o trabalhador recorra à Justiça do Trabalho, estabelecendo que o trabalhador só recebe as verbas rescisórias se der plena quitação ao contrato de trabalho. Ou seja, na prática, se abdica de recorrer à Justiça do Trabalho. De fato, essa propositura coibiu o ingresso de novas ações como veremos adiante, analisaremos justamente os discursos que fizeram a defesa de tais pontos e o que eles compartilham entre si como instrumentos de legitimação e seus impactos na perspectiva da advocacia trabalhista.

6. A DEFESA DISCURSIVA DA REFORMA TRABALHISTA: ARGUMENTOS INSTITUCIONAIS E ECONÔMICOS

As alterações trazidas pela lei nº 13.467/2017 são vistas como positivas para alguns juristas e extremamente negativas para outros. O contexto que possibilitou a aprovação de tal normativa teve como contexto uma série de argumentos que defendiam que a Reforma buscava diminuir a proteção estatal exacerbada sobre o trabalhador, facilitar as negociações diretas entre patrão e funcionário e aumentar a quantidade de postos de trabalho formais. Vejamos uma fala ligada ao patronato do setor de transportes:

A reforma trabalhista é imprescindível, e o governo tem lançado medidas positivas. O novo Brasil pede urgência nessa agenda. Precisamos de uma legislação

⁴ Os assuntos mais recorrentes na 1ª Instância são: Aviso Prévio, com 918.256 processos, Multa do Artigo N.º 477 da CLT, com 835.791 processos, e Multa de 40% do FGTS, com 743.757 processos; Os assuntos mais recorrentes na 2ª Instância são: Horas Extras, com 141.084 processos, Multa do Artigo N.º 477 da CLT, com 129.346 processos, e Aviso Prévio, com 127.140 processos.; Os assuntos mais recorrentes no Tribunal Superior do Trabalho são: Horas Extras, com 23.079 processos, Negativa de Prestação Jurisdicional, com 19.087 processos, e Intervalo Intra jornada, com 15.497 processos.

trabalhista que acompanhe a evolução do mercado e da sociedade. Mudanças são necessárias até mesmo para garantir a geração de empregos. O setor transportador e outros de intensa mão de obra empregam muito e sofrem mais as consequências, afirma o presidente da CNT, Clésio Andrade.

Desse modo, pode se inferir que a *apologética* construída e difundida à época em diversos espaços públicos e privados expressavam as expectativas dos setores mais eufóricos e que endossaram desde o projeto inicial da Reforma, levantando na sua base discursiva o mote da “modernização da legislação trabalhista” e da facilitação de negociações entre empregadores e empregados que proporcionariam ganhos, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Vejamos no corpo do ainda Projeto de Lei 6.787:

[...] a modernização das leis trabalhistas também será importante para conter o avanço dessa excessiva busca pelo Judiciário para solução dos conflitos entre as partes, pautando não só o desestímulo ao ativismo judicial, mas criando mecanismos que estimulem a solução desses conflitos antes que seja necessário submetê-los ao Poder Judiciário. E aqui não estamos falando em se impedir o acesso ao Judiciário, direito garantido plenamente pela Constituição Federal, mas em se privilegiar as soluções extrajudiciais na composição dos conflitos (BRASIL, 2016, p. 24).

Essa euforia de tais setores foi bem avaliada por Silva (2018), lida muito mais como estratégia argumentativa baseada em discurso retórico que em uma discussão aprofundada e séria sobre os verdadeiros desafios no mundo do trabalho brasileiro:

1276

Ao longo de todo o processo legislativo que culminou na Lei no 13.467/2017, as coalizões de defesa mobilizadas em torno de sua aprovação utilizaram um amplo conjunto de argumentos para justificá-la. Esses argumentos foram condensados nos dois relatórios aprovados – do deputado Rogério Marinho, na Câmara dos Deputados, e do senador Ricardo Ferraço, no Senado. Também foram exaustivamente repetidos por parlamentares, intelectuais orgânicos e líderes empresariais, tanto nas tribunas do Congresso quanto em audiências ou mesmo via veículos de mídia. De modo geral eles podem ser divididos em dois campos discursivos. O primeiro deles é o campo dos “argumentos institucionais”. O segundo campo discursivo identificado nos relatórios refere-se aos chamados “argumentos econômicos”. (SILVA, 2018)

A título de exemplo, Silva (2018) aponta diversos dos argumentos ditos como “institucionais”, observa-se dois que podem melhor sintetizar o tópico: O da “Justiça Trabalhista excessivamente tutelar e pró-trabalhador”, que impinge altos custos aos empregadores e sem nenhum custo ou risco aos empregados que a aciona e o argumento da “inalterabilidade”, que afirmava veementemente que a CLT foi elaborada há muito tempo na história, e, por isso, estaria ultrapassada e necessitando se readequar aos tempos atuais, o que simplesmente ignora as diversas alterações já ocorridas, além do marco constitucional de 1988.

No tópico dos argumentos apontados como “econômicos”, destaca-se o argumento da “trava para o crescimento”, cuja legislação engessaria a capacidade de investimentos produtivos por induzir a “distorções na estrutura de custos das firmas, sobretudo em função dos encargos trabalhistas,” produzindo insegurança jurídica devido ao modelo de Justiça do Trabalho.

Tal linha argumentativa reverberou sobremaneira durante o debate da aprovação da Lei 13.467/2017, pois trazia um verbete de fácil circulação no senso comum: quanto maior o grau de rigidez da legislação trabalhista de determinado país, maior seria a dificuldade de performance econômica. Sobre isso:

As análises realizadas entre o IPE⁵ (usado como proxy de rigidez da legislação trabalhista) e o conjunto de variáveis econômicas – escolhidas tendo como base a retórica argumentativa de defesa da reforma trabalhista no Brasil durante o seu processo legislativo – para 44 países, com os dados da OCDE, demonstraram que não existe relação estatisticamente significativa entre elas. Da mesma sorte, o coeficiente de determinação entre as variáveis foi muito baixo em todas as relações testadas, mostrando que o grau de rigidez da legislação trabalhista explica muito pouco da variação dos indicadores econômicos entre o conjunto de países considerado, o que converge com o estudo realizado pela OIT aqui citado. Ou seja, os resultados não permitem desconsiderar o fato de que tais argumentos não tenham relevância empírica alguma para as relações de causalidade que eles consideram no processo de justificação da reforma, consubstanciada na Lei no 13.467/2017. (SILVA, 2018)

Por esse prisma, resta apontar que com base nas análises feitas, a retórica utilizada teve um papel estratégico na aprovação, mesmo que o debate público tenha sido permeado de falsas polêmicas que na verdade tinham como objetivo reduzir direitos e possibilidade de requerer os mesmos, aos trabalhadores.

Assim, em relevante medida a dita flexibilização pode ser lida numa chave interpretativa de eufemização de retrocesso social, prática vedada no artigo 7º da CRFB, que indica que leis devem ser criadas apenas para beneficiar os empregados, ou seja, vedando qualquer proposta que visa a redução ou extinção de algum direito já adquirido pelos trabalhadores. Nesse sentido, citamos a argumentação utilizada em um acórdão do TST, de relatoria da Ministra Maria Peduzzi que trata sobre a flexibilização de direitos trabalhistas a partir da teoria do direito como integridade de Dworkin:

A premissa do direito como integridade impõe, com todas as suas consequências, a aplicação dos princípios protetivo, da irrenunciabilidade e da primazia da realidade, os quais conformam e justificam, de modo coerente, o Direito do Trabalho em

⁵ Foi utilizado como elemento comparável entre um conjunto de países o Indicador de Proteção ao Emprego (IPE), elaborado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que mede o grau de rigidez e de proteção da legislação trabalhista em cada país.

nosso ordenamento jurídico. O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas decorre do próprio caráter cogente e da ordem pública do Direito do Trabalho. Significa, nessa esteira, que o trabalhador – inclusive pela desigualdade econômica em que se encontra perante o empregador – não pode abrir mão dos direitos legalmente previstos. Esse princípio tem por fim protegê-lo não apenas perante o empregador, mas também com relação a si mesmo. Ou seja, o trabalhador não pode se despojar, ainda que por livre vontade, dos direitos que a lei lhe assegura. Por sua vez, o princípio da primazia da realidade orienta no sentido de que deve ser privilegiada a prática efetiva, a par do que eventualmente tenha sido estipulado em termos formais entre as partes. Aliás, é justamente esse princípio – ao lado do princípio protetor – que matiza a aplicação do princípio da boa-fé às relações trabalhistas. Não se trata, nesse último caso, de um conflito entre princípios. Ao revés, necessário é, como propõe Ronald Dworkin, buscar a decisão correta para o caso concreto, a partir da conformação que os princípios abraçados pelo ordenamento jurídico devem adquirir. Assim, se os princípios protetivo e da primazia da realidade matizam a aplicação do princípio da boa-fé às relações trabalhistas, não há falar em boa-fé quando exatamente esses mesmos princípios são contrariados. (BRASIL, 2008)

Objetivamente, o princípio da inafastabilidade do poder judiciário foi violado, uma vez que a redução da litigiosidade não está ligada pura e simplesmente a uma resolução espontânea e horizontal dos conflitos trabalhistas, mas sim de um aumento de risco e dificuldades para o trabalhador saber seus direitos, e, conseqüentemente, ingressar com ação judicial, estando em desacordo com o princípio da proteção sendo este um dos desafios da advocacia trabalhista pós-reforma Trabalhista.

7. A ADVOCACIA TRABALHISTA FRENTE A REFORMA TRABALHISTA

O papel do advogado trabalhista se consolidou ao longo do tempo com diversas polêmicas em relação ao “*jus postulandi*” no âmbito do direito do trabalho e, amparado em diversas jurisprudências, o Tribunal Superior do Trabalho sintetizou uma interpretação delimitando o tema através da Súmula 42551, afirmando que

O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, pacificou-se em sede de competência do TST, da indispensabilidade do advogado trabalhista, e sua necessidade à complexidade do litígio, ainda que garantido o livre acesso à justiça trabalhista sem a necessidade de advogado na maioria dos casos.

O *jus postulandi* é um princípio que objetiva facilitar a busca do trabalhador de seus direitos laborais, sendo a capacidade que se faculta a alguém de postular perante as instâncias judiciárias as suas pretensões na Justiça sendo que, normalmente, apenas advogados, e não as partes têm o direito de postular. De todo modo, cabe apontar, como esclarece Carvalho

(2018), é preciso atenção e precaução, pois a facilidade de postular em causa própria pode ser uma conduta que na realidade gera risco de desservir ao próprio postulante que comparece em juízo sem a presença de um advogado especializado.

De acordo com Santos (2019) a história da advocacia trabalhista se confunde com a própria evolução do modo de produção e das lutas sociais que resultaram nas conquistas de direitos para a classe que vive do trabalho e a concomitante necessidade de defender tais institutos jurídicos:

Ou seja, a história e a sociologia mostram que o trabalho – como modalidade coletiva de realizar uma atividade para determinado fim – é algo inevitável, e que as relações laborais entre pessoas se intensificariam conforme o tempo. Entretanto, é na Revolução Industrial que o assunto fomenta a discussão sobre a ótica das práxis jurídica, ou seja, a compreensão da necessidade de ordenar direitos, condições e regulamentar as relações de trabalho. Neste período, pode-se dizer que a ocasião de crescimento da modalidade industrial contribuiu para a necessidade de criação de mão de obra urbana, e conseqüentemente, intensifica a relação de trabalho entre essas classes: proletário e proletariado. O crescimento do capitalismo e dos meios de produção em massa, o empobrecimento de artesões e trabalhadores autônomos – frente a eficácia industrial – e inclusive o emprego de mulheres e crianças, criou-se um problema social que justifica a discussão do contrato social de trabalho como um assunto jurídico (SANTOS, 2019. p7)

Apesar da revogação dos artigos sobre honorários de sucumbências, o conjunto das alterações propostas pela Reforma Trabalhista aponta para um maior risco processual. Em 2018, após a instituição dos honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, houve queda de 30% do número de reclamações judiciais.

Porém, já na primeira metade do ano de 2019 já apresenta um direcionamento ao número normal da Justiça Trabalhista e após o julgamento do STF da ADIn 5766 isso tende a se confirmar. Esses dados traduzem a totalidade do desfalque causado em função da advocacia trabalhista pós-reforma.

Assim, restou prejudicada a advocacia trabalhista de atuação patronal, entusiasta da modernização trazida pela reforma, na expectativa da ampliação do alcance dos honorários sucumbenciais devido pelos trabalhadores e afetada com o decaimento do número de ações. Isto fez com que muitos escritórios patronais atenuassem o papel deste profissional, seja demitindo, deslocando de função ou reduzindo seus honorários contratuais. Por fim, também restou prejudicada quanto da advocacia trabalhista de atuação laboral, que com o alto grau de desestímulos apresentados pela Reforma, reduziu a quantidade de ações ingressadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o julgamento do Supremo Tribunal Federal na ADI 5766, declarando a inconstitucionalidade das normas alteradas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) ligadas à gratuidade da justiça dos trabalhadores, se retomou a interpretação de que concedida a gratuidade de justiça é vedada a condenação dos agraciados pela mesma no pagamento de honorários sucumbenciais, retomando-se assim o direito de ação dos trabalhadores.

Apesar dessa vitória, ainda persiste uma miríade de legislação proveniente da reforma que prejudica a atuação da advocacia trabalhista, principalmente de caráter laboral, pois precariza as condições do trabalhador, legalizando condições de trabalho que violam o direito como integridade, como as apresentadas no panorama geral deste artigo.

Além disso, as de caráter cerceador das condições do próprio trabalhador de ter conhecimento de seus direitos, como a desobrigação de homologação de rescisão contratual em sede de sindicato da categoria ou perante o Ministério do Trabalho e Previdência Social ou então na Justiça do Trabalho.

Aponta-se que promessa da modernização das relações de trabalho com finalidade de aumentar os postos de trabalho e reduzir a excessiva proteção sobre o trabalhador são construtos discursivos que tiveram como objetivo mascarar a precarização das relações de trabalho e conseqüentemente a atuação da advocacia trabalhista, sob argumentos econômicos” e institucionais.

Isto, pois a reforma trabalhista não atingiu os números esperados de empregabilidade, também não encontrando compatibilidade com as comparações internacionais de rigidez da legislação trabalhista apresentadas pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), e pelo reconhecimento do Supremo Tribunal Federal (STF) da inconstitucionalidade de pontos estratégicos da Reforma, como a cobrança de honorários de sucumbenciais, ainda que em parte.

O entendimento parcial dos tribunais sobre a totalidade da Reforma gerou uma insegurança jurídica que ainda promove desestímulo ao ingresso de ações, o que reflete diretamente nas perspectivas da advocacia trabalhista, tanto laboral quanto patronal, restando ambas prejudicadas.

Assim, entende-se que a análise crua do decaimento das ações trabalhistas não significa uma melhora nas relações de trabalho, ou diminuição da necessidade da advocacia

trabalhista ou da própria Justiça do Trabalho, mas do cerceamento da possibilidade de conhecimento dos seus direitos desde o momento da rescisão do contrato de trabalho, agora desobrigada de ser realizada em sindicato da categoria profissional, ministério público ou ministério do trabalho, acarretando numa auto representação que, sob a retórica de modernizar a relação de trabalho, prejudicou a capacidade de recorrer à justiça.

REFERÊNCIAS

BRASIL. ADI 5766, RELATOR(A): ROBERTO BARROSO, RELATOR (A) P/ ACÓRDÃO: ALEXANDRE DE MORAES, TRIBUNAL PLENO, JULGADO EM 20/10/2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJE-084 DIVULG 02-05-2022 PUBLIC 03-05-2022

BECKMANN, CRISTINA. A (NÃO) OBRIGATORIEDADE DA HOMOLOGAÇÃO SINDICAL NOS CASOS DE RESCISÕES TRABALHISTAS, A PARTIR DA LEI Nº 13.467/17: ANÁLISE À LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA. CRICIÚMA, 2018.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. DISPONÍVELEM:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >>. ACESSO EM: 29/08/2022

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. PROCESSO E-ED-ED-RR Nº. 573/2005-016-03-00.5. SBDI-1. RELATORA MINISTRA MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI. DIÁRIO DE JUSTIÇA, 17 OUT. 2008. DISPONÍVEL EM: < www.tst.gov.br >. ACESSO EM: 12/11/2022.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. DISPONÍVEL EM: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. ACESSO EM:02/10/2022.

BRASIL. PROJETO DE LEI 6787/2016 (REFORMA TRABALHISTA). DISPONÍVEL EM: < <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista-1> >. ACESSO EM: 10/10/2022.

CNT, 2017. BRASIL PRECISA DE REFORMA TRABALHISTA PARA RECUPERAR ECONOMIA E GERAR EMPREGOS. DISPONÍVEL EM < <https://cnt.org.br/agencia-cnt/brasil-precisa-reforma-trabalhista-melhorar-economia-gerar-empregos> > ACESSO EM 11/11/2022.

CESIT – CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO.

CONTRIBUIÇÃO CRÍTICA À REFORMA TRABALHISTA. CAMPINAS: UNICAMP, 2017.

COUTINHO, ALDACY R. DESCONSTRUINDO A FALÁCIA DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017. IN: SEMINÁRIO REFORMA TRABALHISTA E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: CRÍTICA JURÍDICA E TEORIA DO VALOR EM MARX, 2017, BELO HORIZONTE. UFMG, 2017.

DE CARVALHO, SÍLVIA SEABRA. O EXERCÍCIO DA ADVOCACIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO. BLOG DE DIREITO. PUBLICAÇÃO 20 DE JANEIRO DE 2018. BRASÍLIA. DISPONÍVEL EM: < <https://advocaciamaciel.adv.br/o-exercicio-da-advocacia-na-justica-do-trabalho-por-silviaseabra-de-carvalho/> >. ACESSO EM: 10/10/2022.

DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 13 ED. SÃO PAULO: LTR, 2014.

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.

LOPES, ULISSES DE SOUZA JUNIOR. REFLEXÃO SOBRE A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA. DISPONÍVEL EM: <<https://jus.com.br/artigos/65938/reflexao-sobre-a-reforma-trabalhista-brasileira>> ACESSO EM 01/12/2022

NÚMERO DE NOVAS AÇÕES TRABALHISTAS CAI 32% DOIS ANOS APÓS REFORMA. DISPONÍVEL EM: < <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/01/04/numero-de-novas-acoes-trabalhistas-cai-32percent-dois-anos-apos-reforma.ghtml> > ACESSO EM 15/08/2022 1282

O GOLPE DE 2016 E A REFORMA TRABALHISTA: NARRATIVAS DE RESISTÊNCIA / GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS ET AL. (COORDS.). — BAURU: CANAL 6, 2017

SILVA, SANDRO PEREIRA. A ESTRATÉGIA ARGUMENTATIVA DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL À LUZ DE DADOS INTERNACIONAIS. MERCADO DE TRABALHO. IPEA, 2018.

SANTOS, LEONARDO DE CARVALHO. ADVOCACIA TRABALHISTA NO BRASIL: HISTÓRICO DA PROFISSÃO NO PAÍS E SUA IMPORTÂNCIA NA CONSTRUÇÃO DE UM ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO.. 2019. 35 F. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (GRADUAÇÃO EM DIREITO) – UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA, UBERLÂNDIA, 2019.

STF DERRUBA NORMAS DA REFORMA TRABALHISTA QUE RESTRINGIAM ACESSO GRATUITO À JUSTIÇA DO TRABALHO. DISPONÍVEL EM: < <https://www.tst.jus.br/-/stf-decide-que-beneficio-da-justica-gratuita-nao-pagar-honorarios-advocacia-dados-periciais> > . ACESSO EM 03/11/2022

TST. RELATÓRIO GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2016. DISPONÍVEL EM:
<<https://www.tst.jus.br/documents/18640430/5a3b42d9-8dde-7d80-22dd-do729b5de250>>
ACESSO EM: 05/08/2022.

TST. RELATÓRIO GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2020. DISPONÍVEL EM:
< <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807> > ACESSO EM: 05/08/2022.

BRASIL. TST-RR-97-59.2021.5.12.0016, 3ª TURMA, RELATOR MINISTRO ALBERTO BASTOS BALAZEIRO, DEJT 24/06/2022.