

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS**  
**ESCOLA DE DIREITO FGV DIREITO RIO**  
**GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**DÉBORA MIRANDA JARDIM DE OLIVEIRA**

**A Reforma Trabalhista pela ótica dos desembargadores do TRT 1**

Rio de Janeiro, Dezembro/2019

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS**  
**ESCOLA DE DIREITO FGV DIREITO RIO**  
**GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**DÉBORA MIRANDA JARDIM DE OLIVEIRA**

**A Reforma Trabalhista pela ótica dos desembargadores do TRT 1**

Trabalho de Conclusão de Curso, sob orientação dos professores **Luiz Guilherme Moraes Rego Migliora** e **Flávia Martins de Azevedo** apresentado à FGV DIREITO RIO como requisito parcial para conclusão do curso de Direito.

Rio de Janeiro, Dezembro/2019

*Nunca deixe ninguém te dizer que não pode fazer alguma coisa. Se você tem um sonho tem que correr atrás dele. As pessoas não conseguem vencer e dizem que você também não vai vencer. Se você quer uma coisa corre atrás.*

(À Procura da Felicidade)

## AGRADECIMENTOS

A monografia mais que um trabalho acadêmico apresentado na conclusão de um curso de graduação, simboliza o final de um ciclo. Ciclo este que não poderia ser completo sem o auxílio de inúmeros agentes que contribuíram de forma significativa para formação do estudante. Desta forma, agradeço...

A Deus, ou qualquer entidade existente, por me guiar, me fortalecer e me motivar em todo meu caminho.

À minha família, em especial meus pais: Daysi Miranda Jardim de Oliveira e Márcio Jardim de Oliveira por todo apoio, amor, carinho, cuidado prestados durante a minha vida. E, principalmente, por me incentivarem a realizar os meus sonhos.

Ao Colégio Pedro II por ter me formado e me trazido experiências únicas. Ao corpo docente, à Direção, aos funcionários e, principalmente, aos amigos que fiz e que levo para minha vida toda.

À Fundação Getulio Vargas por ter me trazido uma nova paixão, o Direito, e por ter me possibilitado oportunidades únicas. Ao corpo docente, aos funcionários e aos amigos, meus mais sinceros agradecimentos.

Aos meus orientadores Luiz Guilherme Moraes Rego Migliora e Flávia Martins de Azevedo por serem pessoas admiráveis, pelo suporte, pelos ensinamentos e pelo incentivo dedicados à minha formação.

Aos desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região por toda disponibilidade, atenção e confiança prestadas a mim, agradeço.

Aos meus amigos, por todo apoio, paciência e incentivo.

A todos e todas que participaram de minha vida e minha formação, meu muito obrigada.

## **RESUMO**

A Reforma Trabalhista, como popularmente é conhecida a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe uma alteração significativa na legislação inerente ao Direito do Trabalho. Com esta, além da modificação e inserção de diversos dispositivos legais, foi trazida, também, uma onda de insegurança jurídica por todo o país. Esta insegurança jurídica ocorreu não apenas do texto da nova lei como também da sua interpretação adotada pelos magistrados que a aplicaram. Sendo assim, buscando traçar um paralelo entre a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e a posição dos magistrados, o presente trabalho visa ressaltar alguns pontos destacados pelos ilustres desembargadores do Tribunal Regional da 1ª Região (“TRT1”) quanto à Reforma Trabalhista antes e depois da sua entrada em vigor.

**Palavras-chave:** Reforma; Reforma Trabalhista; desembargadores

## **ABSTRACT**

The Labor Reform, as Law N°. 13,467 of July 13, 2017 is popularly known, brought a significant change in the labor legislation. This Law not only introduced various new legal provisions in the Labor Code, but also brought legal uncertainty throughout the country. This legal uncertainty occurred not only because of the language of the new law but also because of the interpretation adopted by the magistrates who applied it. Thus, seeking to draw a parallel between Law N° 13,467 of July 13, 2017 and the position of magistrates, this paper aims to highlight some points raised by the distinguished judges of the Regional Court of the 1st Region (“TRT1”) regarding the Labor Reform before and after the law was enacted.

**Keywords:** Reform; Labor Reform; judge

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>I. Período pré-Reforma Trabalhista.....</b>	<b>8</b>
<b>II. Período pós Reforma Trabalhista.....</b>	<b>14</b>
<b>III. Pontos de destaque das entrevistas .....</b>	<b>29</b>
<b>III.III. Contrato de trabalho intermitente.....</b>	<b>29</b>
<b>III.II. Mecanismos de restrição ao acesso à Justiça .....</b>	<b>32</b>
<b>III.III. Arbitragem na Justiça do Trabalho.....</b>	<b>34</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>37</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>38</b>
<b>I. Entrevista pré-Reforma Trabalhista.....</b>	<b>38</b>
<b>II. Entrevista pós Reforma Trabalhista .....</b>	<b>39</b>

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surgiu da reação da classe trabalhadora, no século XIX contra a exploração desumana do trabalho no cenário da Revolução Industrial. Afinal, o direito civil não mais comportava os anseios da referida classe que se via cada vez mais prejudicada graças ao surgimento de novos meios de produção.<sup>1</sup>

Este ramo do Direito possui diversas funções. Dentre elas pode-se citar a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica; a imposição de conjunturas mais modernas, ágeis e civilizadas de gestão de força de trabalho e, por fim, a função civilizatória e democrática deste ramo jurídico.<sup>2</sup> Ou seja, esta seara do Direito cumpre objetivos notadamente sociais causando também impacto econômico, cultural e político.<sup>3</sup>

O Direito trabalhista possui um grande papel de política pública, pois busca distribuir a renda, diminuindo, de certa forma, as tendências concentradoras de renda e de poder do mundo capitalista.<sup>4</sup> Por isso, auxilia na instituição de certo parâmetro de igualdade jurídica material reduzindo o poder empregatício e aumentando as possibilidades de melhoria das condições de vida e trabalho dos trabalhadores na relação de emprego que, afinal, é profundamente assimétrica.<sup>5</sup>

No Brasil, o Direito do Trabalho teve sua primeira aparição em 1824 com a Carta do Império (art. 179, XXV) na qual foi pela primeira vez assegurada ampla liberdade para o trabalho.<sup>6</sup> Porém, apenas em 1943, na vigência da quarta Constituição (1937) e no Governo Vargas, é compilada a Consolidação das Leis Trabalhistas (“CLT”) que é, com certeza, o maior expoente da legislação do trabalho no país. Continuamente, a história do Direito do Trabalho no Brasil sofreu e sofre diversas mudanças, porém a mais recente e mais latente destas alterações está disposta na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (“Reforma Trabalhista” “Reforma”).

---

<sup>1</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15ª ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. Págs. 11 e 12.

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. 1773 p.57 e 60

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. 1773 p.70

<sup>4</sup> Idem.

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. 381 p. 40 e 41.

<sup>6</sup> **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017 / Vólia Bomfim Cassar**. = 15ª ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. Pág. 16.



A Reforma Trabalhista, como popularmente é conhecida a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi aprovada no dia 11 de julho de 2017 no Senado por 50 votos a 26 (com uma abstenção).<sup>7</sup> Para que a votação acontecesse, era necessário um quórum mínimo de 41 dos 81 senadores no plenário. Setenta e sete estiveram presentes. Com isso, a reforma trabalhista foi aprovada com mais de dois terços dos votos – uma vitória expressiva.<sup>8</sup>

Esta legislação foi tida, por muitos, como um diploma dissociado dos ideais basilares da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (“Constituição Federal”, “CRFB”, “Constituição de 1988”), como, por exemplo, a concepção do Estado Democrático de Direito, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana na seara da Justiça do Trabalho, a compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização etc.<sup>9</sup>

A Lei da Reforma Trabalhista enfrentou os três campos básicos da Justiça do Trabalho, quais sejam: o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e as regras de direito processual do trabalho.<sup>10</sup> E, além disso, buscou romper com a lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho através da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas que incidem no contrato de trabalho.<sup>11</sup>

A Reforma Trabalhista trouxe diversas mudanças ao texto da CLT. Dentre estas, podemos citar:

- (i) Possibilidade de acordo de demissão entre empregado e empresa - Esta nova redação permite que patrão e empregado, de comum acordo, possam extinguir o contrato de trabalho. O funcionário terá direito a movimentar 80% do saldo do FGTS, mas não receberá o seguro-desemprego. A empresa, por sua vez, precisa pagar metade do aviso prévio e metade da multa sobre o depositado no fundo, ou seja 20%;
- (ii) Novos tipos de jornada de trabalho - teletrabalho (ou home office) e a jornada intermitente (em que o trabalhador recebe por hora e não há jornada fixa);

---

<sup>7</sup> Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-por-50-votos-a-26-f2fsclehctpa33y5s3ca8a32y/>> Acesso em: 29 de novembro de 2018.

<sup>8</sup> Idem.

<sup>9</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. 381 p. 40

<sup>10</sup> Idem.

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. 381 p. 41.

(iii) Negociado sobre o legislado - o que é negociado e fixado em acordo ou convenção coletiva passa a valer mais que a lei para 16 itens, como intervalo intrajornada e plano de cargos e salários; dentre outras<sup>12</sup>.

A nova lei entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017<sup>13</sup> e trouxe consigo, por parte da sociedade e principalmente da comunidade jurídica, um grande receio sobre como o Poder Judiciário responderia à sua aplicação.

O que se pode ver foi que ocorreu uma corrida para o ajuizamento de ações antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista e, posteriormente a esta, uma queda no volume de novos feitos<sup>14</sup>.

De acordo com estatísticas elaboradas pelo próprio TST, no mês da entrada em vigor da Reforma, novembro de 2017, houve um pico de casos novos recebidos no primeiro grau (Varas do Trabalho): um total de 26.215 casos (9,9%) a mais em relação ao segundo mês com maior recebimento no período, março de 2017. Porém, nos dois meses seguintes, dezembro de 2017 e janeiro de 2018, o quadro se inverteu<sup>15</sup>.

Os gráficos abaixo ilustram a queda no ajuizamento das Reclamações Trabalhistas. O primeiro faz um comparativo com os anos de 2015, 2016 e 2017 e o segundo compara o ano de 2017 com o ano de 2018, vejamos:

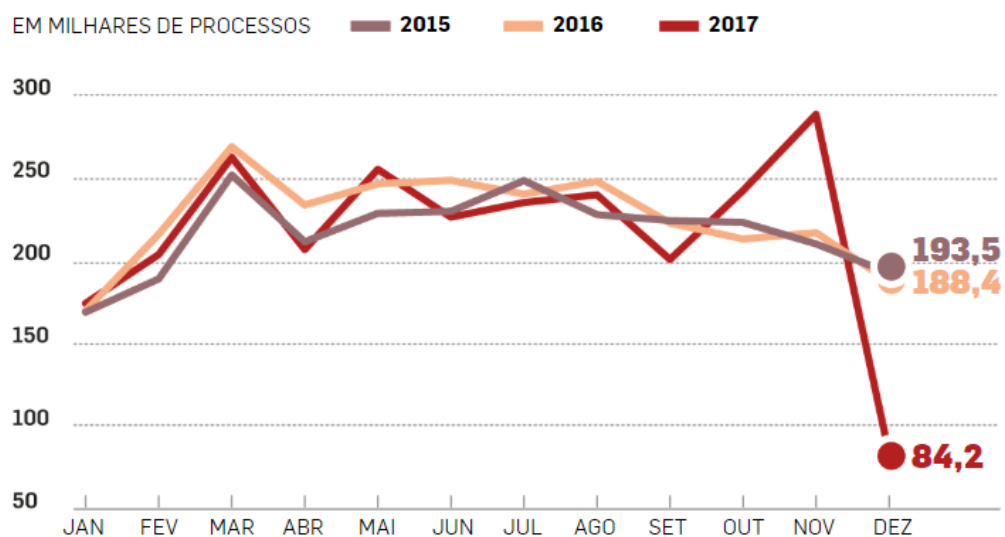
---

<sup>12</sup> Disponível em: <<https://especiais.gazetadopovo.com.br/politica/reforma-trabalhista/>> Acesso em 29 de novembro de 2018.

<sup>13</sup> Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nova-lei-trabalhista-entra-em-vigor-no-sabado-veja-as-principais-mudancas.ghtml>> Acesso em 29 de novembro de 2018.

<sup>14</sup> Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,acoes-trabalhistas-caem-mais-de-50-apos-reforma,70002176586>> Acesso em 29 de novembro de 2018.

<sup>15</sup> Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false)> Acesso em 02 de novembro de 2019.



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (TST)

ESTADÃO

Figura 1 - Gráfico comparativo do ajuizamento de ações trabalhistas entre os anos de 2015, 2016 e 2017<sup>16</sup>



Figura 2 - Gráfico comparativo do ajuizamento de ações trabalhistas entre os anos de 2017 e 2018<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,acoes-trabalhistas-caem-mais-de-50-apos-reforma,70002176586>> Acesso em 29 de novembro de 2018.

<sup>17</sup> Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false)> Acesso em 02 de novembro de 2019.

É necessário destacar que a Reforma Trabalhista não impactou única e exclusivamente o número de ajuizamentos das ações. Ela também teve reflexos na segurança jurídica que foi abalada pela aplicação da nova lei.

Já no primeiro caso decidido após a Reforma Trabalhista, o juiz de primeiro grau condenou o empregado ao pagamento de honorários advocatícios de 10% sobre o valor atribuído à causa, porém o Tribunal Regional do Trabalho reverteu a referida decisão. Para muitos, especialmente para empresas e empregados com ações em curso, isso foi um sintoma da onda de insegurança jurídica que viria a seguir.<sup>18</sup>

Esta insegurança jurídica, como a apresentada no caso exemplificativo, foi trazida não apenas pela nova lei como também pelo magistrado que a aplicou. Sendo assim, buscando traçar um paralelo entre a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e a posição dos magistrados, o presente trabalho visa ressaltar alguns pontos destacados pelos ilustres desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (“TRT1”) quanto à Reforma Trabalhista antes e depois da entrada em vigor desta lei.

A escolha do TRT1 para ser campo de estudo do presente trabalho se deu não apenas por questões geográficas, mas também pelo fato deste tribunal estar situado no segundo Estado que mais recebe reclamações trabalhistas no país e ser o terceiro tribunal com maior número de ações ajuizadas. Esta informação pode ser confirmada pela Movimentação Processual do TST elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho na qual constam dados estatísticos dos processos que tramitaram nesta Corte provenientes de informações existentes no Sistema de Informações Judiciárias (SIJ)<sup>19</sup>. Abaixo estão dispostos dois mapeamentos do número de reclamações trabalhistas dos anos de 2017 e 2018, respectivamente:

---

<sup>18</sup> Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/noticias/primeira-acao-julgada-pais-apos-reforma-trabalhista-parcialmente-reformada-trt5-ba>> Acesso em: 29 de novembro de 2018.

<sup>19</sup> Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/7bb83da2-504c-f8c4-8c9e-a30e7f714735>> Acesso em: 12 de dezembro de 2019.

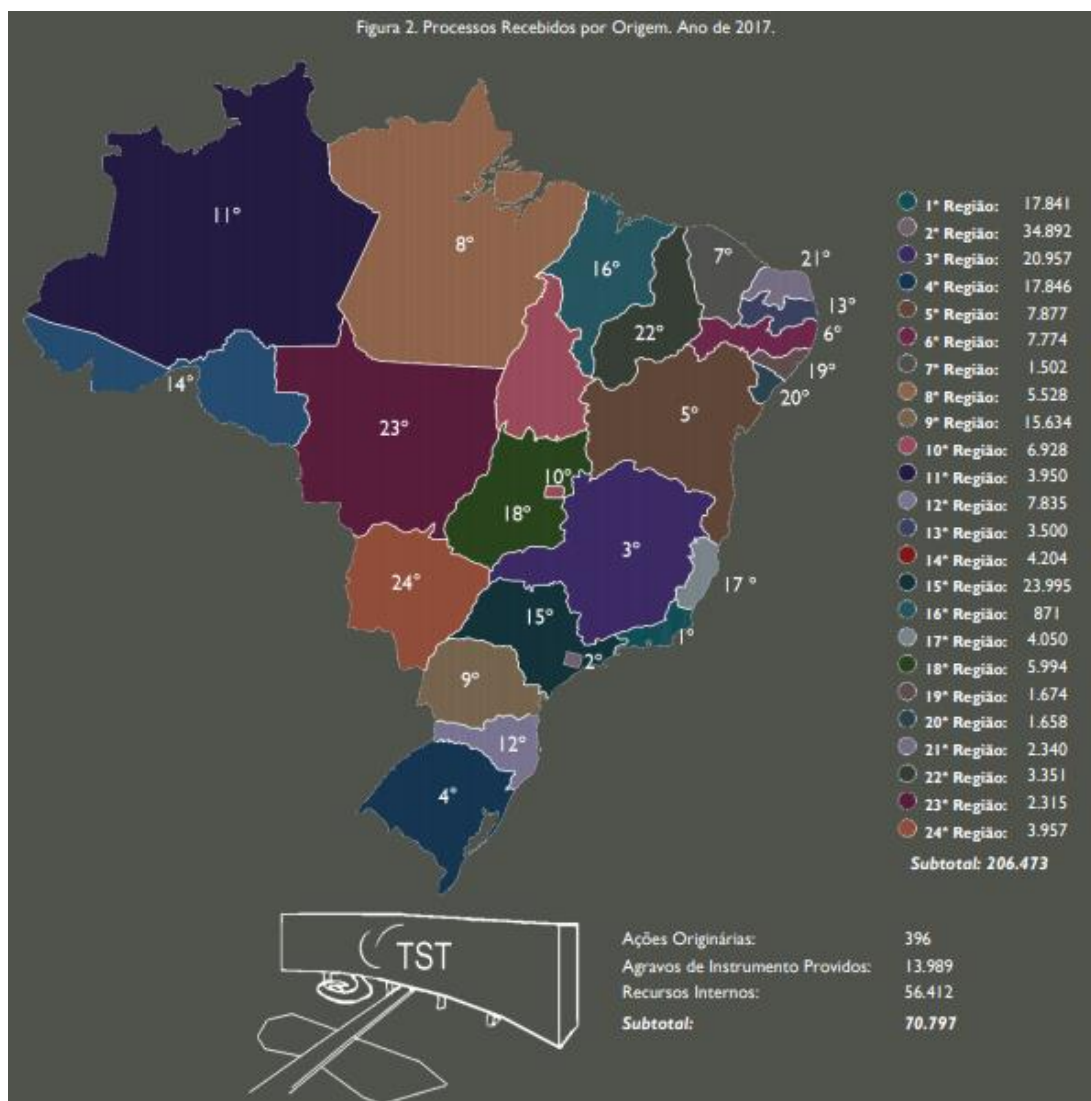


Figura 3 - Processos recebidos por origem no ano de 2017<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/7bb83da2-504c-f8c4-8c9e-a30e7f714735>> Acesso em 02 de novembro de 2019.

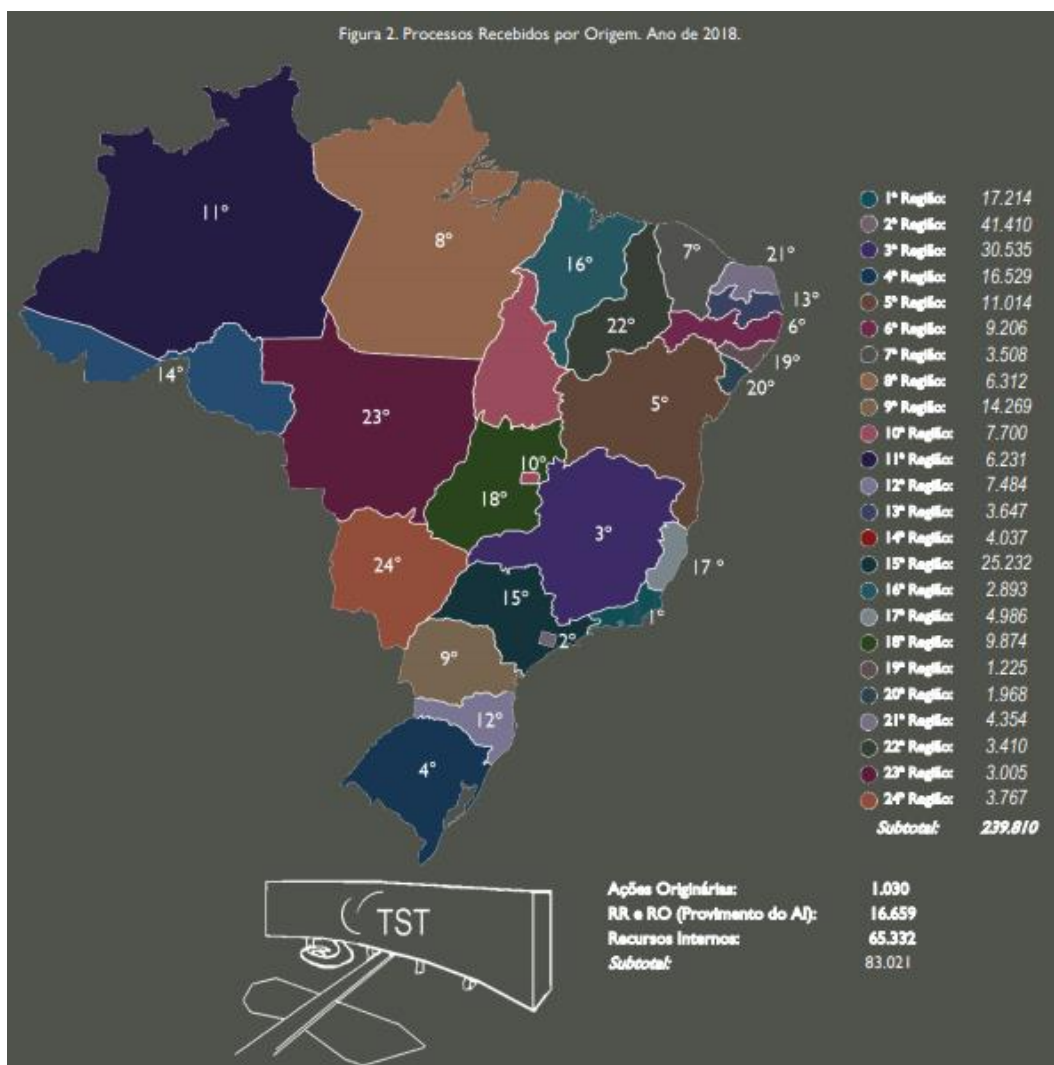


Figura 4 - Processos recebidos por origem no ano de 2018<sup>21</sup>

Dessa forma, para traçar o paralelo acima citado, foram aplicadas duas entrevistas (Anexo I e Anexo II) a um grupo de desembargadores do TRT1 abordando os pontos mais controvertidos da Reforma Trabalhista.

A escolha dos desembargadores se deu de forma aleatória. Todos os magistrados foram contactados para participar do presente trabalho, porém, na época da aplicação da primeira entrevista muitos estavam em seu período de férias. Desta forma, de 54 desembargadores ativos a época, 15 forneceram entrevistas<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/9a6b4639-1368-43ed-16d1-71164bee74c6>> Acesso em: 02 de novembro de 2019.

<sup>22</sup> Os 15 desembargadores que realizaram as entrevistas foram: Carina Rodrigues Bicalho; Cesar Marques Carvalho; Enoque Ribeiro dos Santos; Evandro Pereira Valadão Lopes; Giselle Bondim Lopes Ribeiro; Glucia

Cabe destacar que a primeira entrevista foi realizada no ano de 2017 antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista e a segunda foi realizada em 2019 após mais de um ano da entrada em vigor da referida lei. Sendo assim, apenas os desembargadores que responderam à entrevista em 2017 foram contactados para refazer a entrevista em 2019. E dos 15 magistrados, 14 realizaram a nova entrevista<sup>23</sup>. Todas as entrevistas estão disponíveis no seguinte link: [https://drive.google.com/open?id=1\\_kfZT6gtGwhxvY6sJY\\_VZ7kSmWEk2H9W](https://drive.google.com/open?id=1_kfZT6gtGwhxvY6sJY_VZ7kSmWEk2H9W)

O presente trabalho será dividido em três partes além da introdução e da conclusão. A primeira abordará as expectativas dos desembargadores do TRT1 com a nova lei. A segunda parte irá explorar os pontos destacados pelos magistrados após mais de um ano da entrada em vigor da Reforma Trabalhista. A terceira parte irá destacar os principais pontos abordados nas entrevistas.

## **I. Período pré-Reforma Trabalhista**

O período antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista foi bastante conturbado. Desde sua votação no plenário da Câmara dos Deputados, processo que foi comparado a uma sala de aula descontrolada<sup>24</sup>, até a entrada em vigor da reforma, a lei sofreu diversas críticas e modificações.

Desta forma, buscando contemplar de forma ampla os pontos mais controvertidos da Reforma Trabalhista, a primeira entrevista, realizada no ano de 2017 com os desembargadores do TRT1 (Anexo I), questionou os magistrados sobre seu posicionamento (se favorável ou contrário) em relação à referida lei; sobre os pontos favoráveis e desfavoráveis às empresas e aos empregados; sobre como a nova legislação impactaria o número de reclamações trabalhistas; se com o fim das contribuições sindicais obrigatórias os sindicatos perderiam força/importância; sobre a possibilidade de solução dos conflitos de natureza trabalhista por meio da Arbitragem; se acreditariam que o empregado que recebe mais de duas vezes o teto da

---

Zuccarti Fernandes Braga; José Antonio Piton; Jose Geraldo da Fonseca; José Luis Campos Xavier; Marcelo Antero de Carvalho; Mário Sérgio Medeiros Pinheiro; Rildo Albuquerque Mousinho de Brito; Roberto Norris; Rosana Salim Villela Travesedo; Theocrito Borges dos Santos Filho.

<sup>23</sup> Os 13 desembargadores que realizaram as entrevistas foram: Carina Rodrigues Bicalho; Cesar Marques Carvalho; Enoque Ribeiro dos Santos; Giselle Bondim Lopes Ribeiro; José Antonio Piton; Jose Geraldo da Fonseca; José Luis Campos Xavier; Marcelo Antero de Carvalho; Mário Sérgio Medeiros Pinheiro; Rildo Albuquerque Mousinho de Brito; Roberto Norris; Rosana Salim Villela Travesedo; Theocrito Borges dos Santos Filho.

<sup>24</sup> Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/26/politica/1493239710\\_815493.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/26/politica/1493239710_815493.html)> Acesso em: 17 de novembro de 2019.

previdência atualmente (aproximadamente R\$ 11.000,00) e têm curso superior teriam condições de negociar livremente com o empregador as questões que foram autorizadas pela Reforma e se a resposta seria diferente se soubessem que apenas 2% da população brasileira se enquadrava na referida categoria; e, por fim se gostariam de adicionar alguma questão ou ressaltar algum ponto da Reforma que não fora perguntado.

Dos quinze desembargadores entrevistados cinco se mostraram favoráveis a uma reforma na legislação trabalhista, quatro se posicionaram de forma contrária e seis defenderam a existência de pontos positivos e pontos negativos na nova legislação não se definindo, portanto, nem contra nem a favor.

Com relação aos desembargadores que se mostraram favoráveis a uma reforma na legislação trabalhista houve aqueles que defenderam apenas uma reforma genérica na lei laboral, como o caso do Des. José Luis Campos Xavier, e outros que defenderam o texto da Reforma Trabalhista, como a Des. Gláucia Zuccari Fernandes Braga.

Para a desembargadora a nova legislação se mostrou favorável, pois esta traria uma maior transparência e segurança jurídica aos casos e um tratamento legal a práticas que sempre existiram no mundo jurídico, como, por exemplo, o garçom que é contratado de maneira suplementar.

Em contrapartida, os desembargadores que se mostraram contrários à Reforma tiveram como argumentos centrais o fato de que esta seria uma afronta aos direitos alcançados pelos trabalhadores, bem como feriria a Constituição de 1988 em diversos aspectos. A título meramente exemplificativo, a ilustre Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro ao responder sobre seu posicionamento defendeu o que segue:

*Eu sou contra, entendo que é uma legislação precarizante, que significa um retrocesso em relação aos princípios constitucionais, principalmente, o da melhoria da condição social da população. Então é uma reforma precarizante, ela transforma o empregado em um objeto, ela coisifica o empregado. Como a gente viu, por exemplo, na questão dos danos morais. Então acho que a reforma é muito ruim em todos os aspectos.*

Por fim, outra parcela dos desembargadores entrevistados, optou por não se posicionar nem favorável, nem desfavorável a referida lei. Este foi o caso do Des. José Geraldo da Fonseca que além de ressaltar a impossibilidade de se demonstrar indiferente à nova lei destacou pontos positivos e negativos desta.



Quanto às questões favoráveis e desfavoráveis às empresas, a maioria dos desembargadores defendeu que a reforma foi elaborada para beneficiar de forma ostensiva o setor patronal. Como pontos favoráveis aos empregadores foi citado o fato de a nova lei delimitar bastante os pontos que eram altamente controvertidos a respeito da aplicação da legislação do trabalho; a retirada de alguns direitos dos trabalhadores; os quinze minutos do 384; horas *in itinere*; o trabalho intermitente; a quitação anual do contrato de trabalho; etc.

Porém, como pontos desfavoráveis a empresas, a maioria dos desembargadores defendeu não vislumbrar praticamente nenhum. Dentre aqueles que identificaram pontos desfavoráveis a empresas, a título exemplificativo, cabe citar os pontos grifados pela Des. Gisele e pelo Des. Theocrito Borges dos Santos Filho.

A desembargadora arguiu que a nova lei seria prejudicial para às empresas, pois traria insegurança jurídica. Afinal, haveria uma transformação significativa da jurisprudência pátria. O desembargador Theocrito, por sua vez, defendeu que a reforma foi desfavorável à empresa, pois, com suas palavras, *“para uma empresa o que importa é um trabalhador feliz, realizado, que goste do seu trabalho, isso é que é importante para a empresa”*.

Cabe destacar ainda o posicionamento dos desembargadores José Luis, Glauca e Theocrito. Os dois primeiros desembargadores citados defenderam a impossibilidade de existir pontos favoráveis ou desfavoráveis tanto para empresa quanto para os empregados. Sob os argumentos da desembargadora, as pessoas vivem em sociedade, logo, é estranho conceber que a reforma deverá trazer necessariamente uma disparidade entre as classes. Já o Des. Theocrito defendeu o posicionamento de que a reforma trabalhista é desfavorável a todos.

Quanto aos pontos favoráveis aos empregados foram citados: a possibilidade do trabalho à distância, por trazer mais comodidade ao trabalhador; o fim do imposto sindical, porque fortaleceria os sindicatos que seriam obrigados a defender as questões pertinentes aos empregados para poderem sobreviver; a questão das férias divididas em 3 vezes desde que não comece na sexta-feira; etc. Alguns desembargadores, como, por exemplo, a Des. Giselle e o Des. Theocrito, não souberam citar um ponto favorável aos empregados.

No que se refere aos pontos desfavoráveis aos trabalhadores a questão do trabalho intermitente ficou em voga e foi citada em onze das quinze entrevistas como uma forma de precarização do trabalho. Outro ponto que permeou as entrevistas foi a restrição do direito à justiça gratuita, a cobrança de custas, honorários periciais, honorários sucumbenciais etc. Esta

questão foi tida, inclusive, como uma das possíveis inconstitucionalidades da Reforma pelas desembargadoras Carina Rodrigues Bicalho e Giselle. Além disso, foram citados a prevalência do acordado sobre o legislado; o enfraquecimento do sindicato; o tabelamento do dano moral, dentre outros.

Sobre como a nova legislação impactaria o número de reclamações trabalhistas (se aumentaria, diminuiria ou manteria o número de reclamações trabalhistas), a maioria dos desembargadores defendeu que já estava havendo uma diminuição do ajuizamento das ações. Um dos argumentos defendidos foi o fato de que haveria um receio dos advogados quanto à nova lei; outros defenderam que os advogados estariam, por exemplo, tirando um tempo para estudar a nova lei.

Em contrapartida, o Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro e o atual ministro do TST, Evandro Pereira Valadão Lopes defenderam que poderia haver um aumento das reclamações. Para o desembargador, este aumento no ajuizamento das ações se daria em consequência de um aumento do conflito social. Já, para o atual ministro, talvez houvesse um aumento das reclamações *“por conta da própria incerteza sobre a reforma, sobre os artigos, sobre a melhor interpretação, sobre a constitucionalidade de algumas regras ali postas. De repente haverá um aumento por conta disso, dessas incertezas, até que esse mar revolto e agitado ele possa ficar manso né em função de uma pacificação da jurisprudência sobre os temas da reforma”*.

No que diz respeito ao fim das contribuições sindicais obrigatórias, não houve uma posição pacífica entre os desembargadores. Alguns aprovaram a medida com a justificativa de que esta extinguiria os sindicatos de fachada, este foi o caso da Des. Rosana Salim Villela Travesedo. Outros defenderam que esta foi uma medida brusca, que deveria ter sido algo gradual, ponto defendido pela Des. Giselle. Também houve uma parcela que defendeu que apenas faria sentido extinguir a contribuição desde que fosse possível a existência de uma pluralidade sindical, caso defendido pelo Des. Evandro. E, por fim, houve uma parte, da qual faz parte o Des. Mário Sérgio, que defendeu a inconstitucionalidade da extinção da contribuição sindical.

Sobre a possibilidade de solução dos conflitos de natureza trabalhista por meio da Arbitragem dos quinze desembargadores oito se mostraram favoráveis, quatro se mostraram contrários e três disseram que a aplicação desse método de resolução dependeria do caso concreto.

Dentre os argumentos daqueles que se mostraram favoráveis a utilização da Arbitragem para solução de conflitos de natureza trabalhista, foi defendido que esse mecanismo auxiliaria o Poder Judiciário que se via, há época, abarrotado de reclamações trabalhistas. Vejamos a fala do ministro Evandro sobre esta questão.

*O Brasil tem, na verdade, hoje uma onda de... em que se fala em solução por métodos alternativos. Até mesmo porque existe um esgotamento do Poder Judiciário, da capacidade e do parque produtivo do judiciário, vamos dizer assim, entre aspas, de dar resposta a quantidade de demandas que lhe assolam. Então, o fato de dizer “sou contra a arbitragem”, “sou contrário aos métodos alternativos” quando você não dá uma solução para isso, não dá uma resposta para isso. Hoje os tribunais estão emperrados, 68% das ações trabalhistas não chegam ao final satisfatório para o autor. E não é porque as ações são julgadas improcedentes não, é porque essas execuções não chegam até o final, pela demora, pelas execuções que não conseguem atingir o patrimônio dos devedores. Então, isso tem que ser levado em consideração.*

Em sentido oposto, o Des. Mário Sérgio ressaltou a desnecessidade de criar um novo método alternativo de solução de conflitos na seara trabalhista. O magistrado afirma que um dos pilares da Justiça do Trabalho é a conciliação, método alternativo totalmente diverso ao da arbitragem, e que na primeira instância 40% das Reclamações Trabalhistas se encerram com a conciliação das partes realizada pelos Juízes do primeiro grau de jurisdição. Sendo assim, para ele a implementação da arbitragem na Justiça do Trabalho não faria sentido.

Quanto a hipótese de negociação livre entre o empregador e o empregado que recebe mais de duas vezes o teto da previdência (à época aproximadamente R\$ 11.000,00) e têm curso superior no que se refere às questões que foram autorizadas pela Reforma, a maioria dos desembargadores se mostrou favorável a ideia.

Com relação ao grupo de desembargadores que se mostrou favorável à referida negociação, um dos argumentos que permeou a fala dos magistrados foi o fato de que, ao permitir a negociação direta entre empregador e empregado, estaria sendo evitado o protecionismo ao trabalhador que é algo por eles considerado prejudicial. Vejamos a fala da Des. Gláucia sobre a questão:

*A arbitragem sempre foi usada, sempre foi usada. E isso equilibra as forças, né, porque você elege um árbitro para solucionar um conflito, um possível conflito que aconteça no desenvolvimento relação contratual é porque você se sente comprometido, inclusive em*

*igualdade de condições para eleger a forma como o possível conflito será solucionado. Eu acho que o protecionismo tá errado, ele é ruim, é ruim até nas relações familiares.*

Com relação ao grupo que se mostrou contrário a ideia da livre negociação entre empregador e o empregado que possui as características acima exposta, o argumento que prevaleceu entre os desembargadores foi a inexistência da “hipersuficiência” do trabalhador.

A Des. Giselle, que compõe o grupo dos desembargadores que é desfavorável a ideia, defendeu seu posicionamento de forma enfática, vejamos a fala dela sobre a questão:

*A questão do trabalhador hipersuficiente, eles devem estar de brincadeira, porque recebendo nove mil, porque onze mil é o salário bruto, o salário líquido vai ser em torno de nove mil deduzidos os impostos. Então ele não pode chegar para o empregador e dizer “Olha só, eu não vou fazer hora extra hoje não, porque tem jogo do Flamengo e eu não posso perder o jogo do Flamengo”. É realmente eles tão de brincadeira. É lógico que não há hipersuficiência, aliás num sistema em que você pode demitir o empregado de forma imotivada jamais vamos ter mês a hora que o patrão chegar e falar “Você vai fazer do jeito que eu quero” ele vai ter que fazer do jeito que ele quer, porque se não, ele vai perder os duzentos mil por mês, porque ele não tem nenhum tipo de estabilidade. O trabalhador hipersuficiente ele só pode existir, isso em tese, num sistema legislativo que garanta a ele não ser demitido. Se ele puder, tiver uma estabilidade, uma garantia de que não será demitido ele pode até vir a ser considerado hipersuficiente, fora isso não é um trabalhador hipersuficiente.*

Quanto ao fato de se a resposta dos magistrados mudaria se soubessem que apenas 2% da população brasileira se enquadra na referida categoria, a resposta foi negativa. Isto se deu, principalmente, pelo fato da maioria dos desembargadores ter conhecimento do referido fato.

Ao final das entrevistas os desembargadores foram questionados se gostariam de adicionar ou ressaltar algum ponto que não foi destacado pela entrevista. Alguns desembargadores não acrescentaram nenhum ponto, outros destacaram pontos da reforma que não foram abordados, como o fato do prazo que era contado em dias corridos passar a ser contados em dias úteis; a criação de empecilhos para criação de Súmulas; o fato da reforma não ter sido discutida e negociada o suficientemente com a sociedade etc.

Por fim, alguns desembargadores utilizaram a pergunta para demonstrar sua opinião sobre a lei. O Des. Rildo, por exemplo defendeu que: *“uma Reforma Trabalhista não deve perseguir apenas a desconstrução de uma jurisprudência que se mostrou desfavorável aos*

empregadores. Se focou em destruir direitos, deveria ter focado na CLT em melhorá-la em harmonia com a Constituição Federal”. O Des. Theocrito demonstrou seu total descontentamento com a nova lei, vejamos sua resposta:

*Tem muita coisa, eu não tenho nem condições, é muita coisa. Essa Reforma é um aleijão para mim. Principalmente... se você estiver falando com esses especialistas da justiça do trabalho, eu por exemplo, tenho 30 e poucos anos, só de advocacia eu tive 26 anos, quer dizer a vida inteira trabalhando com esse negócio e aí você vê essa coisa do jeito que foi feita, do jeito que tá aí. Isso é um verdadeiro escândalo. Essa ideia que se plantou aí de que isso vai melhorar, isso é tudo balela, não vai acontecer isso não. Precarizou muito... eu não vi a reação dos nossos trabalhadores com relação a tudo isso, é lamentável. certamente por causa desse momento que a gente tá vivendo nesse país que a esquerda, principalmente a esquerda, preocupada com os trabalhadores está toda desmoralizada. Então isso foi fácil de ser plantado, mas que isso tornou nosso país menor, tornou. Isso foi na contramão. O trabalhador tem de ter direito, o direito dele tem de ser reconhecido, o direito dele tem de ser equiparado... e não é por causa disso que a produção vai ser prejudicada, não. A gente não pode se equiparar, ir pro chão pra poder ter uma produção maior, não. Tá errado, pelo contrário. Nós temos que fazer com que a nossa produção cresça, crescendo também as condições de vida das pessoas e mantendo os direitos trabalhista, para promover uma igualdade, para acabar com esta diferença de renda. Assim que a gente tem de pensar, pensar grande. Isso é mesquinho.*

## II. Período pós Reforma Trabalhista

Passado mais de um ano da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, de acordo com uma matéria produzida pelo TST, o principal impacto que a lei trouxe foi a redução do número de reclamações trabalhistas e um aumento de produtividade por parte dos magistrados<sup>25</sup>.

---

25

Disponível

em:

<[http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_redirect%3D%252F%26\\_3\\_keywords%3Dreforma%2Btrabalhista%26\\_3\\_groupId%3D0&\\_101\\_assetEntryId=24724445&\\_101\\_type=content&\\_101\\_urlTitle=primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos&\\_101\\_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_keywords%3Dreforma%2Btrabalhista%253B%2Bum%2Bano%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_redirect%3D%252Fweb%252Fguest%252Fhome%253Fp\\_p\\_id%253D3%2526p\\_p\\_lifecycle%253D0%2526p\\_p\\_state%253Dmaximized%2526p\\_p\\_mode%253Dview%2526\\_3\\_struts\\_action%253D%25252Fsearch%25252F](http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252F%26_3_keywords%3Dreforma%2Btrabalhista%26_3_groupId%3D0&_101_assetEntryId=24724445&_101_type=content&_101_urlTitle=primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dreforma%2Btrabalhista%253B%2Bum%2Bano%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fweb%252Fguest%252Fhome%253Fp_p_id%253D3%2526p_p_lifecycle%253D0%2526p_p_state%253Dmaximized%2526p_p_mode%253Dview%2526_3_struts_action%253D%25252Fsearch%25252F)>

Sendo assim, buscando contemplar de forma ampla os pontos mais controvertidos da Reforma Trabalhista, a segunda entrevista, realizada no ano de 2019 com os desembargadores do TRT1 (Anexo II), questionou os magistrados sobre seu posicionamento (se favorável ou contrário) em relação à referida lei; sobre os pontos favoráveis e desfavoráveis às empresas e aos empregados; sobre como a nova legislação impactaria o número de reclamações trabalhistas; sobre como os magistrados viam a questão da aplicação das normas processuais alteradas pela Reforma em processos já em curso, se a norma relativa à sucumbência deveria ser aplicada aos casos em curso ou apenas aos ajuizados após a reforma, e se os embargos à execução se qualificariam como ação autônoma para esses efeitos; se os magistrados vislumbraram um aumento na busca de solução dos conflitos por meio de conciliação/negociação direta entre empresa e empregado pós Reforma; se a arbitragem trabalhista poderia ser um meio eficaz para a solução de litígios entre trabalhadores e empresas; se a discussão sobre possível extinção da justiça do trabalho poderia influenciar a aplicação das normas da reforma; se gostariam de adicionar alguma questão ou ressaltar algum ponto da Reforma que não foi analisado.

Dos quatorze desembargadores entrevistados 4 se posicionaram de forma contrária, 5 se mostraram favoráveis a Reforma e 3 defenderam a existência de pontos positivos e pontos negativos na nova legislação não se definindo, portanto, nem contra nem a favor. Cabe destacar que a Des. Carina optou por não se posicionar afirmando que a Reforma é uma lei e como magistrada ela deve aplicar a lei, embora ressalte que tem críticas ao processo legislativo para aprovação da Reforma, pois este possui uma série de inconstitucionalidades. Além disso, o Des. Theocrito não se posicionou quanto à questão.

Quanto aos desembargadores que se mostraram contrários à Reforma Trabalhista, o Des. Mario Sergio, defendeu que nenhuma reforma trabalhista implementada em nenhum país resultou em aumento de emprego, nem na melhoria de qualidade dos empregos oferecidos, o mesmo ocorre no Brasil. Além disso o magistrado destaca que antes da entrada em vigor da Reforma havia 13 milhões e seiscentos mil trabalhadores desempregados e atualmente o número é de, aproximadamente 12 milhões e meio, ou seja, houve uma mínima redução do desemprego. Por fim o desembargador destaca que muitos dos empregos oferecidos atualmente

não são de carteira assinada ou são na modalidade do contrato de trabalho intermitente, uma forma que, de acordo com o magistrado, é exploratória da mão-de-obra do trabalhador.

Em contrapartida, com relação ao grupo de desembargadores que apoiou a Reforma, cabe destacar a fala do desembargador aposentado Jose Geraldo, que enalteceu a nova lei, vejamos:

*De uma forma geral, eu sou inteiramente a favor da Reforma, eu acho que ela veio moralizar o processo do trabalho. Antigamente, ou antes da Reforma, o processo do trabalho era quase que um feudo exclusivo do empregado. Não havia exigência do pagamento de custas, pagamento prévio de custas para ajuizamento da ação, isso dava uma grande liberdade ao empregado a demandar por qualquer coisa. Não havia nenhuma penalidade. As custas, normalmente, eram isentas, não havia fixação de honorários. Então eu acho que essa reforma ela moralizou, vou usar essa expressão, o processo do trabalho. Em que sentido? Ela atribuiu mais responsabilidade a uma parte que não tinha, praticamente nivelou esse campo da responsabilidade civil. Hoje os empregados pensam duas vezes para pedir certas coisas que era uma verdadeira farra no processo antes da reforma. Então nesse sentido foi muito boa.*

Além disso, quanto ao grupo de desembargadores que defendeu a existência de pontos positivos e pontos negativos na nova legislação cabe destacar a fala do Des. Cesar Marques. O magistrado destacou que as experiências trazidas pela Reforma ainda estão sendo experimentadas pela sociedade, defendeu a existência de fatores positivos que agilizaram a situação tanto processual, quanto a possibilidade do empregado de receber de forma mais célere suas parcelas, porém afirmou haver questões negativas que colocam o trabalhador em situação de risco, afinal, ele depende financeiramente do empregador.

Quanto à existência de pontos especialmente positivos ou negativos da lei da Reforma, muitas questões foram abordadas pelos magistrados. Como pontos especialmente positivos da nova lei os desembargadores Enoque e José Antonio defenderam que há uma melhora no aspecto ético do processo, pois as aventuras jurídicas são evitadas, afinal, agora quem perde paga os honorários. Para a Des. Rosana outro ponto positivo foi o fim da contribuição sindical obrigatória.

O desembargador aposentado José Geraldo elencou diversos pontos positivos que merecem destaque, vejamos:

*Eu poderia dizer que tem vários aspectos positivos, até mais positivos do que negativos. Eu citaria essa questão das custas. Do ponto de vista dos sindicatos e dos empregados, isso foi um mal, eles entendem que os empregados saíram perdendo com isso. Mas do ponto de vista do processo foi muito bom, porque atribuiu maior responsabilidade aos próprios advogados em pedir as coisas necessárias, as coisas justas. Então essa questão das custas eu acho bastante interessante que tenha vindo com a reforma. Um outro ponto positivo são os honorários. Antes não havia nenhum compromisso em pedir o que quer que fosse e as ações eram as mais aberrantes possíveis. Hoje com a possibilidade de que ainda que ganhando a ação, ainda que vencendo a ação, você pague honorários na parte em que perdeu, os pedidos são muito mais comedidos. Então eu vejo isso também do ponto de vista da oxigenação do processo, algo positivo. Outra coisa positiva que era uma confusão terrível na Justiça do Trabalho é a questão do grupo econômico. Você tinha duas ou mais empresas que não tinham nenhuma ligação uma com a outra. Eram empresas que, eventualmente, trabalhavam no mesmo segmento, mas por azar havia, entre elas, um sócio comum, ou um parente. Aí o empregado que trabalho com uma determinada empresa que não tinha nenhuma relação com a outra, ele acabava atribuindo a responsabilidade de pagar a essa outra empresa apenas porque, eventualmente, tinha um sócio em comum ou um parente. Então essa questão ficou muito clara hoje com a reforma de que não basta a existência de um sócio comum, é preciso que essas empresas estejam concertadas, estejam coligadas para um objetivo social comum. Elas precisam trabalhar em conjunto para que você entenda que é grupo econômico. Se tem ou não tem sócios em comum é uma outra história. Uma coisa que eu também acho muito positiva com a reforma foi a prescrição intercorrente. Antes você tinha o seguinte, você ganhava uma ação e você tinha até dois anos para propor a execução, se você não fazia, havia a prescrição, você ganhou mas não levou, perdeu o direito. Isso era muito confuso na Justiça do Trabalho. Então vem a reforma e diz expressamente que se aplica a prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho. E, acaba com uma discussão, porque o TST dizia que não se aplicava e o STJ dizia que se aplicava. Então, isso sempre foi muito confuso, sempre foi muito inseguro para as partes. Aplica, não aplica. Agora vem a lei e diz “aplica a prescrição intercorrente”. Então isso força os empregados e os seus advogados a correrem atrás da execução que se não vai perder. Vai ganhar, mas não vai levar. Então o processo anda mais rápido. O teletrabalho eu vejo como uma resposta muito interessante para o mercado de trabalho em si. Delimitação do dano moral. O dano moral, ainda temos um problema. Foi muito bom que viesse para dentro do sistema da CLT o conceito do dano moral. O problema que eu vejo é que a reforma não avançou o quanto deveria. Embora tenha fixado que o dano moral é possível e tenha dado liberdade do juiz do trabalho investigar, ao mesmo tempo*



*delimita, porque define quais são os critérios que o juiz tem que examinar para configurar dano moral. E pior, estabelece uma tarifação das lesões em lesão leve, média, grave e gravíssima. Embora faça essa divisão por natureza das lesões não define o que é natureza leve, o que é natureza grave ou gravíssima. Então você cai no mesmo buraco de sempre. Antes as indenizações variavam de mil reais para uma lesão gravíssima a um milhão de reais para uma lesão muito leve. Ficava muito ao sabor da convicção pessoal do juiz. O que se pensava que isso fosse acabar com a reforma, acabou não acontecendo, porque não define o que é natureza leve, o que é natureza grave. Então isso ainda vai continuar ao sabor da subjetividade do juiz e isso é muito perigoso. Outra coisa que eu acho positiva, mas também não agradou os empregados e não agradou o sindicato dos empregados, é que hoje para você fazer uma dispensa coletiva, você não precisa mais da “autorização” do sindicato. Isso para eles foi terrível, porque o sindicato sempre vendeu essa imagem de o protetor da classe trabalhadora. Então, hoje em dia não tem mais isso. Pela lei da reforma você pode dispensar, não precisa mais o crivo do sindicato para homologar. Então, essa flexibilização do contrato de trabalho é bom para as empresas, é bom para o judiciário, mas os sindicatos, claro, é da essência deles achar que não foi uma medida muito legal. Três últimos pontos positivos que eu vi na reforma: a extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes. Antes você tinha duas formas praticamente. Ou você pedia a conta, era demissão ou você era dispensado com ou sem justa causa. Agora não, se as partes não quiserem mais elas podem rescindir o contrato por mútuo acordo. (...) E, por fim, a desconsideração da pessoa jurídica.*

Além disso, o atual Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Evandro, citou o que segue:

*Sobre pontos positivos da reforma trabalhista vislumbro, em especial, o teletrabalho, o trabalho intermitente, a prevalência do negociado sobre o legislado e a regulamentação do hiperssuficiente, mas não é só.*

*Também estou de acordo com a sistemática dos honorários sucumbenciais, que coíbem aventuras judiciais e sinalizam na direção da judicialização com responsabilidade.*

*O mesmo digo para a questão das custas daquele que ajuíza uma reclamação trabalhista e não comparece na audiência inaugural, sem justificar adequadamente sua ausência pelo prazo razoável de 15 dias.*

*Afinal, toda a sociedade arca com o custo de movimentação da máquina do Judiciário, que deve, portanto, ser acionada com ética, com responsabilidade e, acima de tudo, com respeito.*

Em contrapartida, como pontos especialmente negativos foram citados o contrato de trabalho intermitente, os trabalhos informais, a criação de novas modalidades de trabalho que afetarão a contagem de tempo para aposentadoria, o tabelamento dos danos morais, a redução do número de ações trabalhistas que não reflete a redução da violação das normas de direito laboral, mas sim um medo do trabalhador de arcar com um novo ônus que lhe foi imputado, os mecanismos que restringem o acesso à Justiça pelo trabalhador etc.

No que se refere aos mecanismos que restringem o acesso à Justiça pelo trabalhador, importante citar a fala do Des. José Luis sobre o tópico, vejamos:

*É, na verdade para mim a garantia de que você possa acessar o Poder Judiciário é sempre uma preocupação para o legislador, que o legislador tem que ter quando ele se propõe a fazer uma reforma de uma lei processual. Então, no mundo moderno não se pode imaginar que você restrinja direitos fundamentais. E o acesso ao poder judiciário, até como uma forma de você corrigir uma injustiça que você sofreu, ele tem que ser garantido de um forma mais ampla possível. Então não me soa agradável você poder imaginar, por exemplo, que um empregado possa ser condenado, como já aconteceu em alguns outros casos, em valor de custas tão absurdas quanto a própria decisão. Teve casos em que o empregado foi condenado em quase R\$ 700.000,00 em custas. É impagável.*

Com relação aos pontos favoráveis e desfavoráveis às empresas e aos empregados, assim como no ano de 2017 os desembargadores defenderam que a Reforma foi ostensivamente favorável ao setor patronal. O Des. Enoque afirmou que a nova lei fez com que os trabalhadores perdessem muitos pontos que lhes eram favoráveis.

No que se refere aos pontos favoráveis para às empresas a Des. Rosana afirmou que toda a lei é favorável ao setor patronal. De maneira detalhada foram citados pelos desembargadores o tabelamento do dano moral, por trazer mais previsibilidade; a dificuldade no ajuizamento de ações pelo empregado; o trabalho intermitente; a permissão de supressão de intervalo intrajornada pagando um valor sob forma de indenização; terceirização sem limites, redução do valor das indenizações, imposição de obrigações aos empregados para iniciar o processo etc.

A Des. Carina também citou como ponto em favor da empresa a transformação de contratos íntegros/integrais em contratos precários/intermitente. Como exemplo, a magistrada citou as alterações sofridas na carreira do magistério superior, na qual os professores foram dispensados e recontratados nessa nova modalidade de contrato.

O atual Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Evandro, citou como pontos favoráveis à empresa o termo de quitação anual por ser um instrumento que traz segurança jurídica e previsibilidade; os honorários sucumbenciais por privilegiar o empresariado, *“onerado com demandas aventureiras e que tinha que se desdobrar para contratar advogado e responder a dezenas de pedidos que, não raro, não possuíam qualquer embasamento fático-probatório”*. E, por fim, a criação de uma nova forma de extinção contratual que favorece tanto o empregado quanto o empregador, consistente na possibilidade de celebração de acordo para a extinção do contrato, na forma do art. 484-A da CLT, na qual serão devidas pela metade o aviso prévio indenizado e a indenização do FGTS.

Com relação aos pontos favoráveis para o empregado o Des. Jose Luis citou o tabelamento moral como algo favorável ao empregado, pois, assim como no caso das empresas, traz mais previsibilidade.

A Des. Carina e o Des. Mario Sérgio, por exemplo, tiveram dificuldade de achar pontos favoráveis aos empregados e sequer chegaram a citar algum.

Como pontos desfavoráveis para empresa o Des. Mario Sérgio defendeu que a reforma trouxe insegurança jurídica. Além disso, a Des. Giselle afirmou que a Reforma, em um contexto geral, irá levar a uma diminuição nos salários que conseqüentemente resultará em uma retração da economia.

No que se refere aos pontos desfavoráveis aos trabalhadores alguns desembargadores como, por exemplo, o Des. Marcelo Antero citou a dificuldade do empregado de ajuizar ações. O Des. Mario Sérgio defendeu que os empregados deixaram de acessar a justiça graças aos empecilhos criados pela nova norma, como a necessidade de liquidar a inicial, a condenação em honorários (advocáticos ou periciais, desde que sucumbentes).

Além disso, foram citados o fim da homologação rescisória com o auxílio do sindicato, o trabalho intermitente, o trabalho insalubre para grávidas etc.

Quanto a pergunta sobre como a nova legislação impactou o número de reclamações trabalhista, a maioria dos desembargadores defendeu que no momento pós entrada em vigor da nova lei o número de ajuizamento de ações caiu muito.

O Des. Jose Luis afirmou que nos dois meses seguintes a entrada em vigor da Reforma, no TRT1, o número de ações caiu de 30 a 40%. Somente a partir de março de 2018 o número

de ajuizamento das ações aumentou, porém este nunca voltará a ser como era antes, mas se manterá assim.

Os desembargadores Marcelo Antero, Jose Antonio Piton e Theocrito defenderam que na primeira instância houve uma redução no ajuizamento das ações, porém houve um aumento no número de recursos na segunda instância.

O Des. Enoque, corroborando com o que foi dito pelo Des. Marcelo Antero e pelo Des. Theocrito, afirmou que os juízes do primeiro grau de jurisdição conseguiram limpar seus gabinetes e, com isso, houve um grande afluxo de recursos ao tribunal que hoje se encontra sobrecarregado. Além disso, o magistrado afirmou que atualmente o prazo para a primeira audiência nas Varas do Trabalho está muito mais próximo. Para o magistrado houve uma inversão de valores.

Desembargadores como Rildo, Mário Sérgio, Rosana e Giselle atribuíram a diminuição do número de ações ajuizadas graças ao aumento de encargos processuais aos empregados como, por exemplo, o pagamento de custas, honorários, a liquidação da inicial etc.

O desembargador aposentado Jose Geraldo defende que a diminuição do número de ações se deu porque houve uma diminuição da “gordura”, as aventuras jurídicas foram extremamente reduzidas. Assim também defendeu o atual Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Evandro:

*A reforma trabalhista incentiva procedimentos extrajudiciais que favorecem a solução dos conflitos em tempo razoável, sendo notória a redução da judicialização de demandas aventureiras e uma maior responsabilidade na postulação, em especial, em virtude da alteração, no que toca à sistemática dos honorários advocatícios sucumbenciais, das custas e da gratuidade de justiça.*

*Conforme dados do TST, desde que a Reforma Trabalhista foi sancionada, o número de processos trabalhistas obteve drástica redução. Enquanto, em primeira instância, eram recebidos, em média, cerca de 200 mil processos mensais, a média reduziu para cerca de 84 mil.*

*Ao que tudo revela, portanto, estamos no caminho certo do aumento na busca de solução dos conflitos por meio de conciliação e negociação direta entre empresa e empregado, seja pela via da arbitragem, do termo de quitação anual, da rescisão do contrato de trabalho com anuência recíproca entre empregado e empregador, seja por meio da comissão de conciliação prévia a que se refere o art. 625-A da CLT, dentre diversos outros mecanismos.*

Em contrapartida, a Des. Carina defendeu que o número de ações diminuiu apenas pelo receio do empregado com os novos custos processuais que lhe foram imputados, mas que não houve a diminuição dos conflitos nas relações de trabalho.

Quanto a como os magistrados veem a questão da aplicação das normas processuais alteradas pela Reforma em processos já em curso, a maioria defendeu a aplicação das novas normas apenas às ações ajuizadas após a entrada em vigor da Reforma destacando, inclusive, haver determinação do TST nesse sentido.

Porém, indo contra a maioria dos desembargadores, o magistrado Roberto Norris defende que é o momento da condenação que determina quando deve ser aplicada a lei, vejamos a fala do magistrado sobre a questão:

*Eu vejo de uma maneira diferente pelo menos do que boa parte dos colegas. Por exemplo a própria questão do estabelecimento dos honorários advocatícios o entendimento que vem predominando é no sentido de que as ações ajuizadas antes da Reforma, para elas não se aplica essa possibilidade de sucumbência nos honorários advocatícios. Eu já sigo um entendimento diferente a partir de uma decisão do Ministro Alexandre de Moraes no sentido de que o momento para estabelecer a possibilidade de condenação ou não em honorários está exatamente na Sentença e não na data do ajuizamento da ação.*

O posicionamento da Des. Giselle também merece destaque, pois, por mais que corrobore com o entendimento da maioria dos desembargadores, ela defende a aplicação imediata de normas processuais que não venham a prejudicar ninguém. Como é o caso da admissão de recursos de empresas que se encontrem em recuperação judicial sem o depósito recursal; admitir o recurso da empresa benemérita sem depósito recursal etc.

No que se refere a aplicação da norma relativa à sucumbência a maioria dos desembargadores, com exceção do Des. Roberto Norris, defendeu que esta se aplica apenas às ações ajuizadas após a entrada em vigor da Reforma.

Quanto à questão se os embargos à execução se qualificariam como ação autônoma para os efeitos trazidos pela reforma, a maioria dos desembargadores defendeu que os embargos à execução são meramente uma fase da ação trabalhista. Divergindo desta questão, apenas, a Des. Carina e o Des. Roberto Norris defenderam que este se qualificaria como ação autônoma.

Dentro deste tópico cabe destacar a fala do desembargador aposentado Jose Geraldo, vejamos:

*Essa é uma grande discussão também, pela CLT não é. Pela CLT é apenas um desdobramento da fase de conhecimento. Então é muito discutível se nos embargos à execução cabem ou não cabem honorários apenas porque a execução está iniciando após o advento da lei. Eu acho que não cabe. Eu não entendo que a execução seja um processo autônomo pela disciplina da CLT não é, ela é um desdobramento. Tanto é que a própria CLT diz que em alguns casos o juiz pode começar a execução de ofício. A lei da Reforma diz isso claramente, ele pode se a parte não tiver advogado nos autos. Então se o juiz pode começar uma execução de ofício, realmente ela não é uma ação autônoma, porque o juiz não tem titularidade para ação. É só um desdobramento, então, nada de honorários.*

Questionados se vislumbraram um aumento na busca de solução dos conflitos por meio de conciliação/negociação direta entre empresa e empregado pós Reforma. A maioria dos desembargadores afirmou não ter como responder à questão, pois a conciliação/negociação costuma ocorrer no primeiro grau de jurisdição.

O Des. Jose Luis afirmou que não houve um aumento no número de acordos, que estes estão no mesmo nível. A Des. Rosana e a Des. Giselle afirmaram que houve um aumento na solução de conflitos por meio de mediação/conciliação, porém que estes seriam apenas simulações. A primeira defendeu que o empregado meramente aceita o que a empresa lhe paga por não ter opção e a última defendeu o surgimento destes acordos apenas para ter uma quitação total do extinto contrato de trabalho.

O Des. Enoque defendeu que “*ocorreu um aumento na solução dos conflitos por meio de conciliação e também hoje aumentou o número de acordo coletivo, mais acordo coletivo que convenção coletiva. Isso aumentou sim*”.

O Des. Cesar Marques que trabalha diretamente com conciliação/negociação no Tribunal afirmou que há um aumento gradativo da busca por esses meios de solução alternativa de conflito, vejamos a fala do magistrado sobre a questão:

*Ele tem aumentado de forma gradativa, não de forma rápida, porque as pessoas são estão habituadas. Mas eu tenho sentido e, sobretudo, eu que trabalho na parte de conciliação direta dentro do tribunal, sobretudo na parte de segundo grau e de dissídios coletivos eu tenho pego, na verdade já, algumas ações de negociações coletivas, de negociações de volumes grandes, de volumes de Trabalhadores e de valores altos também, e tem sido objeto de negociação. Então isso, gradativamente, a gente percebe que tá crescendo.*

O Des. Theocrito afirmou que houve um aumento na busca da Justiça do Trabalho para homologação de acordos entre empresas e empregados, porém a maioria dos juízes não os homologa o que faz com que a matéria seja, muitas das vezes, encaminhada para o Tribunal. Afirmou ainda que quando situações como essa chegam a seu gabinete ele as encaminha ao CEJUSC-CAP (Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Soluções de Disputas da Capital).

Questionados se a arbitragem trabalhista poderia ser um meio eficaz para a solução de litígios entre trabalhadores e empresas houve uma divisão entre os desembargadores na qual uma parte se mostrou favorável a este método de solução alternativa de conflitos e outra se mostrou contrária.

Dentre os argumentos favoráveis à arbitragem na Justiça do Trabalho foram citados: a inexistência de honorários, a celeridade, o fato de este ser mais um método extrajudicial de solução de conflitos etc.

Dentre os desembargadores que defenderam a implementação da arbitragem, cabe destacar a fala do Des. Marcelo Antero sobre a questão na qual este afirmou que *“A arbitragem pode ser um meio eficaz para solução de litígios entre os trabalhadores e empresas, porque afasta essa questão de honorários, essa dificuldade toda, a demora na realização das audiências, a execução dos processos”*.

Além disso, cabe destacar a fala do atual Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Evandro, sobre a questão:

*Nesse aspecto, defendo que o Estado deve promover a solução consensual dos conflitos, sendo a mediação, a conciliação e a arbitragem mecanismos alternativos de solução de conflitos mais rápidos e, por vezes, mais eficazes do que o próprio Judiciário, que já se encontra assoberbado de processos, sendo incapaz de atender ao princípio constitucional da duração razoável do processo.*

*Ora, se a cláusula compromissória de arbitragem somente pode ser pactuada por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, não vejo óbice ao referido procedimento, afinal, os arranjos contratuais devem ser confiáveis e efetivos.*

*Devemos pensar a situação sob o prisma da justiça multiportas ou do “multi-door courthouse system”, idealizado pelo professor de Harvard Law School, Frank Sander, como um método adequado para levar a um resultado mais satisfatório.*

Cabe ressaltar, inclusive, que quanto aos desembargadores que defenderam a utilização da arbitragem na Justiça do Trabalho, estes destacaram que o emprego deste meio seria mais eficaz para os casos de dissídios coletivos.

Em contrapartida, como argumentos desfavoráveis à arbitragem na Justiça do Trabalho foram citados o alto custo deste mecanismo, a disparidade de poder entre as partes, a existência de meios de solução de conflito mais adequados (como a mediação, conciliação ou negociação) etc.

Dentre os desembargadores que não defenderam a implementação da arbitragem, cabe destacar a fala do Des. Theocrito sobre a questão, vejamos:

*A arbitragem vai sair mais cara para as empresas porque o que é que nós temos aqui pra resolver. Você tem uma justiça que ela é gratuita. Que muitas vezes o empregador, ele vem pedindo a gratuidade de justiça. Uma arbitragem é uma coisa cara, entende? Uma arbitragem é uma coisa cara. E aí você vai deixar isso aqui talvez para grandes contratações, um CEO, ou sei lá. Então para o grosso mesmo na Justiça do Trabalho eu não vejo que a arbitragem venha a ser alguma coisa eficaz para resolver esses conflitos.*

Indagados se a discussão sobre possível extinção da justiça do trabalho poderia influenciar a aplicação das normas da reforma a maioria dos desembargadores defendeu que a discussão não influencia a aplicação da lei. O Des. Jose Luis, por exemplo, defendeu que a aplicação da reforma e a possível extinção da Justiça do Trabalho não são questões que se misturam.

Outros desembargadores frisaram o fato de que a extinção da Justiça do Trabalho é uma questão muito antiga e que caso ocorresse seria um retrocesso no Direito brasileiro.

A Des. Rosana afirmou que não acredita “na extinção da Justiça do Trabalho e, tampouco, na influência desse argumento para aplicação da Reforma pelo Judiciário. Caberão aos juízes decidirem as questões à luz da ótica constitucional”.

Assim também se posicionou a Des. Carina, vejamos sua fala sobre a questão:

*Vou dizer por mim. Não, não me influencia porque eu lido com uma coisa que se chama técnica. E essa técnica é o Direito. E eu aplico a técnica jurídica. Se eu for ser influenciada por uma discussão em torno da extinção do Direito do Trabalho, eu vou deixar que fatores externos à técnica jurídica influenciem a minha decisão, e eu não posso. Eu não posso deixar que a ameaça ao exercício da função jurisdicional que é o debate em torno da*



*extinção da Justiça do Trabalho pra mim é uma ameaça para influenciar, esse é um debate político. Eu tenho que julgar de acordo com a técnica que é o Direito. Eu não vou deixar que um debate influencia a forma de eu aplicar a técnica jurídica.*

Aliado a esta fala está o posicionamento do atual Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Evandro, vejamos sua fala sobre a questão:

*Mas, respondendo diretamente a pergunta sobre se a discussão sobre possível extinção da Justiça do Trabalho poderá influenciar a aplicação das normas da reforma, acredito que esse debate fomenta a reflexão sobre o “efeito backlash” ao ativismo judicial, de modo que, mais do que nunca, a técnica deverá ser privilegiada, bem como a posição autocontida desta Justiça Especializada.*

Em contrapartida, a Des. Giselle afirmou que a discussão sobre a extinção da Justiça do Trabalho influencia a aplicação das normas trazidas pela reforma, vejamos sua fala sobre o tópico:

*Eu acho que a discussão sobre a extinção da justiça do trabalho acaba, de certa forma, por influenciar mesmo os julgadores. Eu tenho visto diversos advogados sustentando “É por isso que querem acabar com a Justiça do Trabalho porque se dá tanto direito ao trabalhador, porque se protege o trabalhador”. O Direito do Trabalho é um direito protetivo que de maneira nenhuma ele consegue sequer igualar o empregado ao empregador. Ele protege, justamente, porque as partes são muito desiguais. São extremamente desiguais. Então, você protege pra tentar aproximar, mas não chega nem perto de igualar.*

Quanto a se gostariam de adicionar alguma questão ou ressaltar algum ponto da Reforma que não foi analisado na entrevista, alguns desembargadores não quiseram acrescentar nenhuma ponto, porém outros abordaram questões como o tabelamento do dano moral; o fim da contribuição sindical obrigatória; a criação de mecanismos que restringem o acesso à justiça etc.

Os desembargadores Rildo e Theocrito criticaram o fato de a Reforma ter surgido como uma promessa de aumentar o número de empregos que na verdade resultou em uma decepção para sociedade brasileira, pois este aumento não foi vislumbrado pelos cidadãos.

Quanto a este tópico cabe destacar a fala do Des. Jose Luis que demonstrou sua insatisfação quanto aqueles que supõe que os magistrados são contra a Reforma Trabalhista, vejamos:

*O que eu gostaria de chamar atenção... é porque o Poder Judiciário ele tem a capacidade de interpretar a lei e aplicar essa lei ao caso concreto. Como sempre foi, com a reforma trabalhista ou sem a reforma trabalhista. Então, o poder que o juiz tem é de aplicar a lei, apenas isso. Não se pode dizer que o juiz é... ou a Justiça do Trabalho seja inclinada a uma tese pró empregado ou uma tese pró empregador por conta de um engessamento que a lei pudesse dar. Então a lei da reforma trabalhista ela em alguns pontos, ela, na verdade, em muitos pontos, ela abre margem para a interpretação. E a interpretação do ser humano, ela pode ser de qualquer maneira, mas sempre seguindo aquilo que a própria lei define. Então o juiz jamais julgaria contra lei só porque na opinião dele aquela lei não deveria existir. Ele vai aplicar a lei, ele vai interpretar e vai aplicar a lei. Por isso quando se fala, e eu até fico muito triste quando escuto isso, não é principalmente da grande mídia... de que os juízes do Trabalho são contra a lei da reforma trabalhista, isso na verdade é uma grande falácia, isso não existe. O Juiz do trabalho, em primeiro lugar, ele defende a Constituição, e as leis da República, nessa ordem. Então nós vamos julgar os casos de acordo com o ordenamento que é o vigente, que é o que eu chamo de direito positivo, nada mais do que isso. Então a reforma trabalhista por si só, ela não pode ser interpretada pela sociedade como sendo uma afronta ao Poder Judiciário e nem o Poder Judiciário se vingar do legislador dizendo que não vai aplicar a reforma trabalhista porque ele acha que ela seria "inconstitucional". Isso não existe. O juiz é livre para interpretar, essa interpretação existe em todos os ramos, em todos os níveis, em todas as camadas de decisão do Poder Judiciário. Desde o Juiz de primeiro grau até o Ministro do Supremo Tribunal Federal. Então a interpretação é própria de cada um.*

Além disso, outra fala que merece destaque pertence a Des. Carina. Esta defende que há uma artificialidade na redução dos processos trabalhistas, afinal, não houve um aumento no cumprimento das leis pelas empresas nem uma diminuição nos conflitos. Vejamos sua resposta a questão:

*O pior aspecto da Reforma é a artificialidade da redução dos processos trabalhistas que não são decorrentes, quem dera, fosse decorrente do fato das empresas agora cumprirem a lei e não sonegarem direitos trabalhistas. Se a redução fosse decorrente do fato de que as empresas cumprem a lei e não lesam os direitos trabalhistas, eu ficaria satisfeita de ter uma redução do número de ações. Mas não sendo isso, sendo essa redução decorrente do custo, eventual custo do processo, isso não me alegra. Esse é um aspecto bastante negativo, mas que a gente já falou. Outro ponto é que as pesquisas indicam que não houve aumento do número de empregados, aumento, não houve. Pela primeira vez na história a gente tem uma informalidade maior do que a formalidade, isso é muito negativo para economia de*

*uma forma geral. A lei não entrega essa prometida, prometido aumento de contratos de trabalho, de postos de trabalho mesmo porque não é o direito que define a economia, não é o direito que vai possibilitar o aumento ou não de postos de trabalho. A Reforma não entrega o que ela promete, o que foi alardeado que a lei entregaria.*

Outra fala que merece destaque é a do atual Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Evandro, no qual este tece alguns comentários sobre os motivos que ainda impedem o aumento na geração de emprego, embora a reforma trabalhista esteja vigorando há 2 anos, vejamos:

*A ideia de flexibilização dos direitos sócio-laborais está relacionada com o objetivo de geração de mais postos de trabalho. Ocorre que, como todas as grandes reformas, a Reforma Trabalhista - e o repensar do contrato de trabalho e da relação de emprego típica para se ter vocação de futuro - depende da crença do empresariado nas mudanças dela advindas .*

*Dito de outro modo, as empresas devem se sentir seguras de que os contratos firmados sob o novo regime não se transformem em contratos fixos ao estilo antigo.*

*Elas têm que acreditar que o que for pactuado valerá e não será desfeito, seja pelo próximo governo, seja pelo próprio poder Judiciário em uma atuação contramajoritária e refratária às mudanças legislativas.*

*É nesse sentido, inclusive, o que nos ensina o economista francês Jean Tirole em sua obra “a economia do bem comum”.*

*O que venho observando, no entanto, é que existem uma série de ações diretas de inconstitucionalidade questionando diversos pontos da reforma trabalhista, que tangenciam temas como honorários sucumbenciais, acesso e gratuidade de justiça, custas, contribuições sindicais, dentre outros, que, na realidade, geram insegurança jurídica.*

*No momento, portanto, a necessária Reforma Trabalhista não trouxe segurança jurídica para que o empresariado possa crer na mudança e seguir injetando capital na economia. Tudo dependerá de como os nossos tribunais e os próximos governos irão se comportar para que se faça valer o novo Direito do Trabalho.*

*Registro, por fim, meus cumprimentos pelas pertinentes indagações e excelência da elaboração das perguntas.*

### **III. Pontos de destaque das entrevistas**

Dentre os pontos abordados e destacados, três assuntos permearam de forma significativa a fala dos desembargadores e merecem uma atenção especial, são estes: (i) o contrato de trabalho intermitente; (ii) os mecanismos de impedimento de acesso à Justiça que foram implementados pela Reforma; e (iii) a Arbitragem nos dissídios coletivos. Todos os pontos serão devidamente abordados a seguir.

#### **III.III. Contrato de trabalho intermitente**

O contrato de trabalho intermitente foi trazido para legislação trabalhista por meio da Reforma e está previsto no art. 452-A da CLT, *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.*

*§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.*

*§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.*

*§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.*

*§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.*

*§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:*

*I - remuneração;*

*II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;*

*III - décimo terceiro salário proporcional;*

*IV - repouso semanal remunerado; e*

*V - adicionais legais.*

*§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.*

*§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.*

*§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.*

Esta nova modalidade de contrato de trabalho intermitente foi bastante destacada pelos desembargadores. Dos quinze magistrados entrevistados no ano de 2017 apenas quatro não abordaram esta questão em suas entrevistas. No ano de 2019 o ponto foi ressaltado pela maioria dos desembargadores.

O contrato de trabalho intermitente merece destaque, principalmente, por ser uma das grandes inovações trazidas pela Reforma Trabalhista. Esta alteração legislativa, inclusive, foi considerada por alguns autores como uma das maiores quebras de paradigma da Justiça do Trabalho<sup>26</sup>.

Um dos pontos de destaque deste tipo de contrato de trabalho é o fato de ele trazer para dentro da Justiça do Trabalho as atividades ocasionais que não eram registradas pelos empregadores e que, muitas das vezes, ficavam à margem do direito trabalhista. O próprio legislador com isso trouxe uma certa flexibilização no conceito de não eventualidade disposto no art. 3º da CLT. Dessa forma, desapareceria a linha de defesa concentrada no caráter espaçado ou episódico da prestação de serviço<sup>27</sup>.

O Art. 452-A da CLT não apenas oficializa a modalidade de trabalho popularmente conhecida como “bico”, como também o contrato-zero. Este último contrato citado,

---

<sup>26</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13467/2017 - artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais - RT, 2017. P. 82.

<sup>27</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13467/2017 - artigo por artigo**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais - RT, 2017. P. 82 e 83.

implementado em países como a Inglaterra, é aquele no qual o trabalhador não tem assegurada nenhuma garantia, não sabe se irá trabalhar ou, até mesmo, quando/quanto irá receber<sup>28</sup>.

A ideia trazida por referido artigo é a elaboração de um banco de dados com certo número de empregados para que, caso haja trabalho, estes venham a ser convocados, porém não há nenhum compromisso de serem efetivamente convocados e nem de aceitarem a convocação<sup>29</sup>.

De certa forma, como inclusive defendido pela Des. Carina no ano de 2017, o contrato de trabalho intermitente busca passar ao empregado o risco da atividade econômica exercida pelo empregador. Caso esta vá bem o empregado será convocado e terá trabalho e salário, porém caso esta vá mal o empregado não será convocado, não terá trabalho, conseqüentemente não terá salário e terá sofrido as conseqüências da atividade econômica que eram, até então, única e exclusivamente encargo do empregador.

Não fosse isso suficiente, outro encargo é repassado ao trabalhador nesta modalidade de contratação. De acordo com o disposto art. 452-A, §4º, da CLT, o empregado que quando convocado tenha aceito a oferta de emprego, caso falte, deverá pagar ao empregador, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração devida. Esta punição é novamente uma tentativa de repassar o risco da atividade econômica ao empregado<sup>30</sup>.

Outra questão que cabe destacar sobre o contrato de trabalho intermitente é que este serviria como uma forma de mascarar os índices de desemprego no país. Afinal, por mais que a pessoa seja contratada nesta modalidade de emprego ela não terá uma renda mínima assegurada<sup>31</sup>.

Este tipo de contrato de trabalho pode e é considerado por muitos doutrinadores e magistrados como uma modalidade de trabalho atrelada a precarização que inclusive é tida como algo abaixo da terceirização<sup>32</sup>.

---

<sup>28</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**: análise da Lei 13467/2017 - artigo por artigo. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais - RT, 2017. P. 83.

<sup>29</sup> Idem.

<sup>30</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**: análise da Lei 13467/2017 - artigo por artigo. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais - RT, 2017. P. 87.

<sup>31</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**: análise da Lei 13467/2017 - artigo por artigo. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais - RT, 2017. P. 83.

<sup>32</sup> RIBEIRO, Rafael E. Pugliesi. **Reforma trabalhista comentada**: análise da lei e comentários aos artigos alterados da CLT e leis reformadas. De acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017./ Rafael E. Pugliesi Ribeiro - Curitiba: Juruá, 2018. p.134

### III.II. Mecanismos de restrição ao acesso à Justiça

Outro ponto que foi bastante abordado nas entrevistas foi a questão da restrição ao acesso à Justiça do Trabalho pelos trabalhadores. O Des. José Luis, por exemplo, destacou esta questão em sua entrevista realizada em 2017 sinalizando o que segue:

*dentre as mudanças que a lei traz, essa agride, na minha opinião, a própria Constituição que garante o livre acesso ao Poder Judiciário e a possibilidade do Poder Judiciário se manifestar sobre aquele conflito. Então se você limita o acesso ao Judiciário, você tá negando a essência da justiça do Trabalho, que é um justiça social. Então, você impedir que o trabalhador aciona a justiça para resolver a sua demanda talvez seja, para mim, o pior aspecto, o aspecto mais negativo da reforma.*

Além disso, muitos desembargadores destacaram diversos empecilhos criados pela Reforma Trabalhista como, por exemplo, a necessidade de liquidação da inicial para interposição da ação, a criação de honorários sucumbenciais, o pagamento dos honorários periciais pela parte sucumbente ainda que seja beneficiária de gratuidade de justiça etc. Todos os pontos citados foram vistos pelos desembargadores como uma forma de desincentivar o ajuizamento de ações na Justiça do Trabalho.

A necessidade de indicação de valor da causa na inicial/liquidação da inicial sob pena de extinção do feito por inépcia, disposto no art. 840 da CLT<sup>33</sup> foi apontada pelos desembargadores como um empecilho para o acesso à Justiça do Trabalho pelos trabalhadores. Isto porque muitos empregados não teriam condições de arcar com calculistas para liquidação de seus casos, algo que prejudicaria o acesso à justiça.

O Des. Theocrito, inclusive, em sua entrevista no ano de 2019 destacou que houve um aumento de Recursos para o Tribunal que abordam a questão da não liquidação da inicial. Para o magistrado esta é uma questão que deveria ser resolvida no primeiro grau de jurisdição com a abertura de prazo para o reclamante emendar a inicial. Inclusive o desembargador defende a

---

<sup>33</sup> Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.

desnecessidade de liquidar a inicial, mas apenas a indicação de um valor estimativo seria o suficiente.

O art. 790-B implementado pela Reforma<sup>34</sup> se refere ao pagamento de honorários periciais ainda que a parte seja beneficiária da gratuidade de justiça. Este dispositivo é criticado e foi, inclusive, caracterizado como uma barbaridade jurídica. Isto porque tal artigo imputa a cobrança de despesas aquele que não tem condições de pagá-las, os reconhecidamente beneficiários de Justiça gratuita<sup>35</sup>.

É necessário destacar que a Justiça do Trabalho não está apenas disposta na CLT. Sendo assim, sua aplicação deve respeitar todo um ordenamento jurídico. Desta forma, tendo em vista que a gratuidade dos atos de exercício de cidadania está disposta no art.5º, LXXVII, estes devem ser respeitados<sup>36</sup>.

Com relação a condenação em honorários sucumbenciais na Justiça do Trabalho, esta inovação da Reforma está prevista no art. art. 791-A<sup>37</sup>. Este dispositivo foi tido como outra

---

<sup>34</sup> 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.

<sup>35</sup> RIBEIRO, Rafael E. Pugliesi. **Reforma trabalhista comentada: análise da lei e comentários aos artigos alterados da CLT e leis reformadas.** De acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017./ Rafael E. Pugliesi Ribeiro - Curitiba: Juruá, 2018. p.239

<sup>36</sup> RIBEIRO, Rafael E. Pugliesi. **Reforma trabalhista comentada: análise da lei e comentários aos artigos alterados da CLT e leis reformadas.** De acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017./ Rafael E. Pugliesi Ribeiro - Curitiba: Juruá, 2018. p.241

<sup>37</sup> 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.

§ 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.



quebra de paradigma e mais um fator que afastará o trabalhador de acessar de forma facilitada a Justiça do Trabalho.

Isto porque, inclusive o beneficiário da gratuidade de justiça, se sucumbente, deverá pagar honorários advocatícios que serão arcados pelos créditos que ganhou naquele ou em outro caso. Esta obrigação apenas será extinta se o empregado não conseguir provar que, no prazo de dois anos, a situação de hipossuficiência deixou de existir<sup>38</sup>.

### III.III. Arbitragem na Justiça do Trabalho

A questão da arbitragem na Justiça do Trabalho é uma das questões polêmicas trazidas pela Reforma que foi questionada à todos os desembargadores tanto no ano de 2017 quanto no ano de 2019.

A arbitragem é um método alternativo de solução de conflitos previsto na Lei 9.307/1996. Esta tem como objetivo dirimir os conflitos existentes entre pessoas capazes no que se refere aos direitos patrimoniais disponíveis. Neste procedimento os árbitros são escolhidos em número ímpar pelas partes e fazem o papel do juiz. Este mecanismo possibilita uma maior liberdade das partes para a solução do conflito<sup>39</sup>.

O artigo Art. 507-A foi o dispositivo que trouxe este método extrajudicial de solução de conflitos para seara trabalhista. Vejamos sua redação:

*Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.*

Quanto a este artigo, cabe destacar que o legislador ressalta que a utilização da arbitragem será algo deflagrado pelo empregado. Porém, algo que é muito criticado pela

---

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

<sup>38</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: Lei 13467, de 13 de julho de 2017**. São Paulo: Método; Gen, 2017. 219 p. 100.

<sup>39</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: Lei 13467, de 13 de julho de 2017**. São Paulo: Método; Gen, 2017. 219 p. 63.

doutrina e pelas entrevistas realizadas, é que há no conflito trabalhista uma disparidade de poder entre as empresas e os trabalhadores.

A dificuldade de realocação no mercado. A apreensão de ser condenado em honorários sucumbências. A pressa em receber o que lhe é devido. A pressão realizada pelo setor patronal. Estas são apenas algumas questões que reforçam a vulnerabilidade apresentada pelo empregado nos litígios trabalhistas<sup>40</sup>.

Além disso, como citado acima, cabe destacar que a arbitragem é um método que serve para a solução de conflitos nos quais haja direitos de natureza patrimonial disponível, algo que, muitas das vezes, não ocorre nas ações individuais trabalhistas<sup>41</sup>.

Em sua obra “Comentários à REFORMA TRABALHISTA, LEI 13.467 DE JULHO DE 2017” a desembargadora aposentada Vólia Bomfim Cassar e o Des. Leonardo Dias Borges afirmaram que;

*Permitir que o empregado que percebe mais que o teto possa ajustar com o empregador a cláusula compromissória, na admissão ou durante o contrato, é fechar os olhos para o medo do desemprego que qualquer trabalhador tem, inclusive os altos empregados, que facilmente se submeterão às cláusulas impostas pelo patrão como mero contrato de adesão.*<sup>42</sup>

Além disso, os ilustres magistrados defenderam “*que os direitos previstos na Constituição não podem ser disponibilizados, logo, não pode uma lide que verse sobre matérias constitucionais ser apreciada pelo juízo arbitral*”<sup>43</sup>.

A Des. Carina, no ano de 2019 principalmente, se mostrou veementemente contrária a implementação da arbitragem na Justiça do Trabalho e cabe destacar a fala dela sobre o tópico, vejamos:

*Não, porque o pressuposto da arbitragem são direitos disponíveis e que as partes tenham igual poder de negociação. E é inerente ao contrato de trabalho que uma das partes não tem igual condição de negociação e isso independe. (...) Não é o quanto a pessoa ganha*

---

<sup>40</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13467/2017 - artigo por artigo**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais - RT, 2017. P. 115.

<sup>41</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: Lei 13467, de 13 de julho de 2017**. São Paulo: Método; Gen, 2017. 219 p. 63.

<sup>42</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: Lei 13467, de 13 de julho de 2017**. São Paulo: Método; Gen, 2017. 219 p. 63 e 64.

<sup>43</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: Lei 13467, de 13 de julho de 2017**. São Paulo: Método; Gen, 2017. 219 p. 64.

*que define se ela tem uma condição de negociar em condição de igualdade com seu empregador. Não é quanto ela ganha. Se ela tá sendo dispensada no mês seguinte ela tá ganhando zero. Se ela seis meses depois de ganhar zero a empresa chama ela para fazer um acordo, ela não tem a mesma condição de negociar com seu empregador. Ela pode ter nível superior, ter um diploma e ter ganhado naquela empresa mais de R\$ 10.000,00 que ela não tem condições de negociar se ela tá há seis meses sem receber um real. Então, eu não acredito na arbitragem. Os pressupostos da arbitragem são esses e eu não vejo esses pressupostos presentes numa relação que ela é necessariamente assimétrica.*

Quanto a arbitragem alguns desembargadores destacaram a inafastabilidade da jurisdição, prevista no artigo 5º, inciso XXXV da CRFB/88. Ou seja, ainda que um conflito trabalhista viesse a ser solucionado por meio de arbitragem este poderia ser levado à Justiça do Trabalho graças a esse princípio.

Alguns desembargadores, porém, defenderam a possibilidade de utilização da arbitragem nos dissídios coletivos de trabalho. A doutrina também defende este posicionamento e dispõe que nos dissídios coletivos as partes envolvidas (Sindicato e empresa) não se encontram em posição jurídica ou econômica desigual.

## **CONCLUSÃO**

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 popularmente conhecida como Reforma Trabalhista se mostrou bastante polêmica desde sua aprovação nas casas legislativas. Este novo diploma legal desde sua entrada em vigor trouxe diversas reviravoltas ao Direito do Trabalho.

Por meio do texto apresentado buscou-se traçar um paralelo entre a Lei da Reforma e a posição dos desembargadores do Tribunal Regional da 1ª Região com o objetivo de trazer a luz certas questões e posicionamentos sobre a nova legislação.

O questionamento direto aos desembargadores do TRT1 e suas reflexões sobre os pontos alterados pela Reforma são de extrema importância para aqueles que aplicam a lei no primeiro grau de jurisdição; para aqueles que trabalham diariamente com ela, como no caso dos advogados; e para aqueles que sofrem as consequências dos novos dispositivos, ou seja, a sociedade em geral.

Ter um panorama do posicionamento dos magistrados sobre questões tão novas e sensíveis como as tratadas pela Reforma é um benefício não apenas no que diz respeito à previsibilidade jurídica, como também à segurança jurídica.

## REFERÊNCIAS

- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15ª ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. 1773
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. 381
- <https://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-por-50-votos-a-26-f2fsclehctpa33y5s3ca8a32y/>
- <https://especiais.gazetadopovo.com.br/politica/reforma-trabalhista/>
- <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nova-lei-trabalhista-entra-em-vigor-no-sabado-veja-as-principais-mudancas.ghtml>
- <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,acoes-trabalhistas-caem-mais-de-50-apos-reforma,70002176586>
- [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false)> Acesso em 02 de novembro de 2019.
- <https://www.trt5.jus.br/noticias/primeira-acao-julgada-pais-apos-reforma-trabalhista-parcialmente-reformada-trt5-ba>
- <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/7bb83da2-504c-f8c4-8c9e-a30e7f714735>
- <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/9a6b4639-1368-43ed-16d1-71164bee74c6>
- [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/26/politica/1493239710\\_815493.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/26/politica/1493239710_815493.html)
- CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: Lei 13467, de 13 de julho de 2017**. São Paulo: Método; Gen, 2017. 219

## ANEXOS

### I. Entrevista pré-Reforma Trabalhista

1. O(A) senhor(a) é indiferente, a favor ou contra a reforma trabalhista? Por quê?
2. Quais pontos o(a) senhor(a) acredita serem mais favoráveis às empresas? Por quê?
3. Quais pontos o(a) senhor(a) acredita serem mais desfavoráveis às empresas? Por quê?
4. Quais pontos o(a) senhor(a) acredita serem mais favoráveis aos empregados? Por quê?
5. Quais pontos o(a) senhor(a) acredita serem mais desfavoráveis aos empregados? Por quê?
6. O(A) senhor(a) acredita que a Reforma aumentará, diminuirá ou manterá o número de reclamações trabalhistas? Por quê?
7. Como o(a) senhor(a) vê a questão do fim das contribuições sindicais obrigatórias, acredita que o sindicato perde força/importância? Por quê?
8. O(A) senhor(a) entende que seja possível a solução dos conflitos de natureza trabalhista por meio da Arbitragem? Por quê?
9. O(A) senhor(a) acredita que o empregado que recebe mais de duas vezes o teto da previdência atualmente (aproximadamente R\$ 11.000,00) e têm curso superior têm condições de negociar livremente com o empregador as questões que foram autorizadas pela Reforma?
10. Sua resposta seria diferente se soubesse que apenas 2% da população brasileira se enquadra na categoria acima exposta?
11. O(A) senhor(a) gostaria de adicionar alguma questão ou ressaltar algum ponto da Reforma que não foi aqui analisado?

## II. Entrevista pós Reforma Trabalhista

1. Passado um ano de entrada em vigor da reforma trabalhista o(a) senhor(a) se define como indiferente, a favor ou contra esta de uma forma geral? Por quê?
  - a. Há algum aspecto da reforma que se destaque como especialmente positivo ou especialmente negativo em sua opinião?
2. Quais pontos em sua opinião podem ser destacados como mais favoráveis ou desfavoráveis para empresas e empregados?
3. O(A) senhor(a) acredita que a Reforma resultou em aumento, diminuição ou manutenção do número de reclamações trabalhistas ajuizadas? Por quê?
4. Como o(a) senhor(a) vê a questão da aplicação das normas processuais alteradas pela Reforma em processos já em curso? Por quê?
  - a. O(A) Sr.(a) acredita que a norma relativa à sucumbência deve ser aplicada aos casos em curso ou apenas aos ajuizados após a reforma? Embargos à execução qualifica como ação autônoma para esses efeitos?
5. O(A) senhor(a) percebeu um aumento na busca de solução dos conflitos por meio de conciliação/negociação direta entre empresa e empregado pós Reforma?
6. O(A) senhor(a) acredita que a arbitragem trabalhista poderá ser um meio eficaz para a solução de litígios entre trabalhadores e empresas? Por quê?
7. O(A) Sr.(a) acredita que a discussão sobre possível extinção da justiça do trabalho poderá influenciar a aplicação das normas da reforma?
8. O(A) senhor(a) gostaria de adicionar alguma questão ou ressaltar algum ponto da Reforma que não foi aqui analisado?