



Received: 04.11.2019
Accepted: 17.12.2019

<https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.55>

1 Mestre em Direito e Justiça pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e em Teoria Crítica dos Direitos Humanos pela Universidade Pablo de Olavide (UPO), Sevilla – Espanha. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade de Brasília (UnB) e em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Desembargador Federal do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

<https://orcid.org/0000-0002-2516-3098>

2Analista Judiciário do TRT 10, Assessor de Gabinete de Desembargador, Bacharel em Direito pela FDUFPI e Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio.

<https://orcid.org/0000-0002-4671-2359>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Contrarreforma trabalhista e aplicação do Direito e do Processo do Trabalho Principiológico

Labor counter-reform and application of the Principiologic Labor and Procedural Labor Law

Contrarreforma laboral y aplicación del Derecho Laboral y Procesal Laboral Principiológico

Grijalbo Fernandes Coutinho¹
Dênio Cardoso Cavalcante²

RESUMO

Este artigo foca em alguns dos aspectos contidos na Lei nº 13.467/2017, caracterizada como Reforma Trabalhista, dando ênfase às questões mais incidentes na fase inicial de interpretação jurídica dos dispositivos acrescidos ou modificados pela lei. O artigo procura demonstrar como as alterações introduzidas à CLT são ofensivas ao Direito Internacional, Constitucional, Material e Processual do Trabalho, os quais asseguram a existência de um Direito que jamais se curva ao movimento frenético do capital ávido pela maximização de lucros. A partir de tal cenário, o artigo realiza análise de diversas mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista e propõe a aplicação sem tréguas do ordenamento jurídico nacional e internacional para afastar medidas legislativas inconstitucionais, inconventionais e contrárias ao Direito do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma e contrarreforma trabalhista; Inconstitucionalidades e Inconventionais; Princípios do Direito e do Processo do Trabalho.

ABSTRACT

This article focuses on some of the aspects contained in Law No. 13,467/2017, characterized as Labor Reform, emphasizing the issues most incident in the initial phase of legal interpretation of the provisions added or modified by the law. The article seeks to demonstrate how the changes introduced to the CLT are offensive to International, Constitutional, Material and Labor Procedural Law, which ensure the existence of a Law that never bows to the frenetic movement of capital eager for profit maximization. Based on this scenario, the article analyzes the various changes introduced by the Labor Reform and proposes the unrelenting application of the national and international legal system to rule out unconstitutional, unconventional legislative measures that are contrary to Labor Law.

KEYWORDS: Reform and counter-reform of labor; Unconstitutionality and Unconventionality; Principles of Labor Law and Process.

RESUMEN

Este artículo se centra en algunos de los aspectos contenidos en la Ley Nº 13.467/2017, caracterizada como Reforma Laboral, enfatizando los aspectos más incidentales en la fase inicial de la interpretación jurídica de las disposiciones agregadas o modificadas por la ley. El artículo busca demostrar cómo los cambios introducidos en el CLT son ofensivos para el Derecho Internacional, Constitucional, Material y Procesal Laboral, lo que asegura la existencia de una Ley que nunca se doblega ante el frenético movimiento de capital deseoso de maximizar sus ganancias. Con base en este escenario, el artículo analiza los diversos cambios introducidos por la Reforma Laboral y propone la aplicación implacable del sistema jurídico nacional e internacional para descartar medidas legislativas inconstitucionales, no convencionales y contrarias al Derecho del Trabajo.

PALABRAS-CLAVE: Reforma y contrarreforma laboral; Inconstitucionalidades e Inconventionais; Principios del Derecho y Proceso Laboral.

INTRODUÇÃO

O presente artigo visa realizar exame crítico da chamada Reforma Trabalhista, levada a efeito pela Lei nº 13.467/2017, à luz dos ordenamentos jurídicos nacional e internacional, a fim de demonstrar a patente inconstitucionalidade e inconveniência das alterações introduzidas na CLT por força dessa lei. O artigo inicia com a apresentação de um panorama geral sobre a Reforma Trabalhista, o contexto de produção da lei nº 13.467/2017 e os desafios atualmente enfrentados pela Justiça do Trabalho em razão das alterações introduzidas na CLT. Em seguida, passa-se a um exame crítico de diversas das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista, buscando demonstrar o caráter inconstitucional e inconveniente dessa Lei e apresentar caminhos, a partir dos ordenamentos jurídicos nacional e internacional, para o enfrentamento das medidas e alterações introduzidas pela Reforma. Por fim, apresentam-se considerações finais sobre as questões abordadas ao longo do artigo. O artigo empregou a metodologia de abordagem dedutiva e procedimental bibliográfica.

1 A REFORMA TRABALHISTA: CONTEXTO DE PRODUÇÃO DA LEI E DESAFIOS À JUSTIÇA DO TRABALHO

Preliminarmente, é preciso externar compreensão no sentido de que a lei nº 13.467/2017, indevidamente denominada de reforma trabalhista, carece do requisito da legitimidade como elemento de validade de qualquer norma jurídica. Cuidou-se de processo legislativo voltado exclusivamente para eliminar conquistas trabalhistas históricas, no espaço de pouco mais de cinco meses, sem contar com a mais remota consulta ou participação do movimento sindical da classe trabalhadora, cuja parte mais considerável do texto aprovado fora resultado de elaboração e/ou financiamento promovido por grupos econômicos nacionais e internacionais.

A ausência de consulta às entidades sindicais de trabalhadores, inegavelmente, compromete o inteiro teor da Lei nº 13.467/2017, conforme Convenções e Verbetes da Organização Internacional do Trabalho, notadamente à de número 154, além dos Verbetes 1075, 1081 e 1082.



Sobre o outro aspecto antes ventilado, é certo que, em uma das mais consistentes investigações a respeito dos patrocinadores da reforma trabalhista, o site *The Intercept* exteriorizou que o dilaceramento de direitos sociais se deu pela ação organizada do capital contra o seu oposto de classe¹.

Tem-se que as normas jurídicas válidas, lembrando lição do saudoso Roberto Lyra Filho, precisam passar pelo crivo da legitimidade do processo legislativo, notadamente nos períodos de exceção e de volúpia exterminadora de Direitos Humanos (LYRA FILHO, 1982). Se não bastasse a pressa, o financiamento, a elaboração das emendas, a ausência de consulta ao movimento sindical sobre o conteúdo das propostas respectivas, jamais devemos relegar também que a normalidade democrática burguesa restara rompida nos últimos anos para aniquilar conquistas civilizatórias diversas da sociedade brasileira como expressão da tentativa de aumentar as margens de lucro do sistema e a concentração de riquezas.

A pretexto de modernização das relações de trabalho, de flexibilidade laboral para autorizar o crescimento econômico e a fantasiosa geração de empregos, houve no ano de 2017 a aprovação da Lei nº 13.467/2017, que tenciona nos remeter aos tempos da selvageria nas relações entre o capital e o trabalho, tempos atuais sob o colorido ideológico do ultraneoliberalismo.

Jamais devemos nos esquecer que o Direito do Trabalho é resultado concreto de lutas e tensões sociais entre o capital e o trabalho. O Direito do Trabalho foi também a resposta de maior envergadura do pós-guerra aos horrores do nazifascismo, bem como parte do antídoto para evitar novo holocausto. É bem verdade que nenhum ramo do Direito parece ser mais paradoxal e complexo, quanto à natureza de sua afirmação e de seu reconhecimento pelo Estado capitalista, do que o Direito do Trabalho, motivo, portanto, de discussões acadêmicas não necessariamente consensuais entre sociólogos, historiadores, cientistas políticos e juslaboralistas.

Sob a perspectiva de seus efeitos na vida concreta das trabalhadoras e dos trabalhadores, os consensos entre pesquisadores e críticos sociais são elevados. Inegavelmente, o Direito do Trabalho, a partir do século XX, assume o papel transformador da realidade de milhões de pessoas em boa parte do mundo, conferindo a elas dignidade laboral a se espriar para outras dimensões humanas, com a redução dos níveis de pobreza e desigualdade social, notadamente nos países do

¹ “Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da Reforma Trabalhista.”. 26 de Abril de 2017, 12h40. Disponível em: <<https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em 04 set. 2018.



centro do capitalismo. Enfim, um direito de caráter civilizatório e revestido de cidadania jamais alcançado por qualquer outra política de inclusão social no mundo capitalista.

Nas crises do sistema econômico assim reveladas pelas pálidas taxas de lucratividade dos seus negócios, o Direito do Trabalho, esse filho intruso da modernidade burguesa industrial, torna-se o alvo central a ser atacado, quiçá destruído, porque ainda não restara "revogada" a teoria do valor-trabalho como definidora da pujança ou do enfraquecimento capitalista. É o que tem acontecido nas últimas décadas no processo de reestruturação produtiva do capital marcado pelo rebaixamento geral de todas as condições de trabalho, com destaque para o modo fragmentário visto na repartição da cadeia e a sua larga terceirização. Em síntese, o Direito do Trabalho está sob forte pressão.

No Brasil, também em resposta à crise internacional do sistema econômico, uma crise política detonou o processo mais drástico de reformas, trabalhista e previdenciária, além de privatizações, com o nítido objetivo de solapar conquistas históricas e civilizatórias da classe trabalhadora. O conturbado momento político brasileiro como propiciador da reforma trabalhista de caráter regressivo talvez possa ser melhor compreendido a partir do confronto com certas experiências não tão longínquas do século XX e adequadamente retratadas nas obras dos juslaboralistas Otto Kirchheimer e Franz Neumann, bem como em percucientes análises atuais de outros juristas estrangeiros como Eugenio Raúl Zaffaroni e Luigi Ferrajoli. A Justiça do Trabalho, conforme entendimento majoritário, não ignorará solenemente a "contrarreforma" trabalhista. A avaliará, porém, em uma interpretação dialógica com a Constituição da República, o Direito Internacional do Trabalho e o Direito do Trabalho fundado em princípios protetivos, sem prejuízo da análise de outros requisitos formais e materiais de validade da lei. Cada magistrada, cada juiz, da capital ou do interior do Brasil, no exercício da função jurisdicional com independência, analisará as normas jurídicas aplicáveis ao caso concreto.

A pluralidade de opiniões no âmbito da magistratura vem se manifestando com posicionamentos diversos divulgados pelos meios eletrônicos de comunicação, alguns deles inclusive fruto de decisões judiciais proferidas nos minutos iniciais de vigência da lei 13.467, reforçando, lamentavelmente, o caráter inibidor de acesso à justiça, a partir de pesadas indenizações, devidas por trabalhadores, pelo uso da máquina judiciária.



Sim, porque uma reforma trabalhista desafiadora do Direito Constitucional do Trabalho, capaz de autorizar a prevalência do negociado sobre o legislado, a terceirização sem limites, a realização de jornadas extenuantes, longas e intensivas, inclusive sem o pagamento de qualquer hora extra, o trabalho intermitente, a mediação e a arbitragem como formas de solução dos conflitos entre forças sociais e econômicas profundamente desiguais, a quitação anual de direitos sob natural pressão, a limitação da atuação do Poder Judiciário e o esmagamento dos sindicatos obreiros, entre tantas outras iniquidades, além de inviabilizar o acesso da trabalhadora e do trabalhador à Justiça do Trabalho, em decorrência do fim da gratuidade judiciária como regra geral, dos honorários advocatícios por sucumbência recíproca e das elevadas indenizações por litigância considerada como temerária pelo olhar jurídico dos julgadores, afeta profundamente, em primeiro lugar, as pessoas que precisam correr à Justiça para o restabelecimento de seus direitos sociais, ou seja, atinge à classe trabalhadora.

Mas afetar, caso a Constituição e o Direito do Trabalho deixem de ser chamados a integrar o diálogo interpretativo, a própria Justiça do Trabalho, que se tornará desnecessária em um curto espaço de tempo, além de ignorada pelo seu público histórico, que passará a ter imenso receio de se dirigir à Casa na qual é recebido com todas as reservas possíveis, desde logo sob a ameaça de perder o seu pão e o de seus filhos, embora os níveis de degradação laboral tendam a crescer assustadoramente com a destruição dos direitos do trabalho e o impedimento de acesso à Justiça do Trabalho.

Ninguém vai a uma casa, ainda que a uma Casa de Justiça, para buscar a reparação de direitos sob a ameaça de sair de lá sem a roupa do corpo, fruto dos naturais dissensos interpretativos sobre os fatos e o direito aplicável. Relembremos, nas ciências sociais e no Direito, tudo é interpretação, de modo que a clareza para uns pode ser a nebulosidade ou a evidência de situação diversa para outros. De mais a mais, a Justiça do Trabalho não foi concebida para julgar litígios de pessoas iguais, do ponto de vista econômico, senão de pessoas que estão na estratificada pirâmide social em posições diametralmente e geograficamente opostas. Tratá-los, capital e trabalho, juridicamente de forma igual, inclusive quanto às despesas processuais e honorários advocatícios, é o começo do fim da Justiça do Trabalho.

Sem relegar o papel relevante da Justiça do Trabalho como instituição pública integrante do Poder Judiciário, a sua história e a sua existência estão intrinsecamente vinculadas ao Direito do



Trabalho, a um direito de natureza principiológica protetiva, o qual sempre exigiu a ação do Estado-Juiz especialista para a sua efetividade. Em outras palavras, a razão de ser da Justiça do Trabalho é o Direito do Trabalho.

Adiante, trataremos de alguns dos temas notoriamente violadores do Direito do Trabalho, do Processo do Trabalho principiológico e do Direito Internacional do Trabalho, presentes na Lei nº 13.467/2017, o fazendo em número bem restrito aqui, registre-se, por força do espaço concedido pela respeitável publicação. De igual modo, deixaremos para tratar das rasgadas inconstitucionalidades dos dispositivos de lei em outra oportunidade.

2 INAPLICABILIDADE DAS NORMAS DE DIREITO MATERIAL DA LEI Nº 13.467/2017 AOS CONTRATOS EM CURSO ANTES DE SUA VIGÊNCIA

Preliminarmente, no direito material, a regra é aplicação imediata e geral da lei em vigor às relações jurídicas, repetidos o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (LINDB, art. 6º e CLT, art. 912). Entretanto, rememora-se que a relação de emprego tem natureza contratual, sendo complexa e de trato sucessivo. Além disso, é frequente a aquisição de direitos ao longo do pacto laboral (CLT, art. 468). Por certo, a lei nova não poderá prejudicá-los, salvo quando mais benéfica à relação trabalhista (inteligência das súmulas 191 e 441 do TST).

Para enfrentar o problema do direito material intertemporal, traz-se à baila os ensinamentos de Matos Peixoto, para quem a retroatividade legal pode ser: a) máxima, quando a lei nova ataca a coisa julgada e os fatos consumados; b) média, quando a lei nova atinge efeitos pendentes de atos jurídicos verificados antes dela; e c) mínima, quando a lei nova atinge efeitos dos atos jurídicos que lhe sejam anteriores, mas produzidos após a data em que ela entra em vigor (PEIXOTO, 2018, p. 468-469).

Observe-se que a aplicação da Lei 13.467/2017 aos contratos de emprego em curso, na data do início de sua vigência, implica a retroatividade da norma (ainda que mínima), em manifesta afronta ao princípio da irretroatividade da lei (CF, art. 5º, XXXVI), da segurança jurídica e da confiança.

Registre-se que o Tribunal Superior do Trabalho tem adotado o mesmo entendimento, consoante Súmulas 191 e 441, respectivamente:



III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

Por fim, o XXIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho aprovou o Enunciado 18, segundo o qual:

[...] a norma legal que reduza ou suprima direitos assegurados no sistema legal deverá, necessariamente, como regra geral, ser examinada de forma restritiva quando na hipótese de sua aplicação a um caso concreto. O art. 2º da MP 808/2017, ao prescrever que ‘aplicam-se aos contratos de trabalho vigentes, na integralidade, os dispositivos da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017’, violou o princípio da irretroatividade da lei (CF, art. 5º, XXXVI), corolário dos princípios da segurança jurídica e da confiança, pois há retroatividade (mínima) quando a lei nova atinge efeitos dos atos jurídicos que lhe sejam anteriores, mas produzidos após a data em que ela entra em vigor, afetando, na essência da relação contratual, a própria causa geradora.”

Diante disso, a Lei 13.467/2017 não se aplica aos contratos de emprego em curso na data do início de sua vigência, haja vista os princípios da irretroatividade da lei (CF, art. 5º, XXXVI), da segurança jurídica e da confiança.

3 JUSTIÇA GRATUITA CONCEDIDA À PARTE OBREIRA. IMPOSSIBILIDADE DO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

O instituto dos honorários sucumbenciais está previsto no art. 791-A da CLT². Para melhor compreensão do tema, passamos a analisar o dispositivo de lei antes transcrito sob dois prismas:

a) controle de convencionalidade; e b) controle normativo (regras e princípios).

² 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.



3.1 Controle de convencionalidade (caráter de supralegalidade)

A imposição do pagamento de honorários sucumbenciais aos trabalhadores afronta a ordem constitucional interna, notadamente o art. 5º, XXXV, da CRFB: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". O princípio do amplo acesso à justiça é direito e garantia fundamental, impondo-se sua máxima eficácia. Atendendo a esse postulado, a ordem jurídica trabalhista criou mecanismos para concretizá-lo: (i) benefícios da Justiça Gratuita; (ii) *Jus Postulandi*; e (iii) não cabimento, em regra, dos honorários sucumbenciais. Tais institutos justificam-se pela notória desigualdade jurídica entre empregados e empregadores, sendo necessária a equalização das posições pelo direito do trabalho e processual do trabalho.

A Constituição Federal não é mais o único parâmetro para o controle das normas do direito interno. Deveras, face à prevalência dos Direitos Humanos, os tratados internacionais que versem sobre esse tema, e que não foram aprovados pelo quorum do art. 5º, §3º, da CRFB, possuem natureza jurídica de supralegalidade, devendo o direito legal está em conformidade com esse novo paradigma, conforme precedentes do Supremo Tribunal Federal. Em outros termos, as normas de Direitos Humanos objeto de Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil, incluindo todas as normas da OIT- Organização Internacional do Trabalho, bem como os pactos internacionais, entre outros, o Pacto de Direito Cívico e Político, o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o Pacto de San Jose da Costa Rica, que tenham sido ratificadas fora do quórum qualificado do art. 5º, §3º, da Constituição da República, possuem caráter de supralegalidade, ou seja, estão acima das leis ordinárias internas.

Nesse contexto, o art. 8º, do Pacto de *San Jose da Costa Rica*, enumera um dos direitos

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

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

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

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção”.



humanos mais caros do Estado Democrático de Direito, qual seja, o acesso à Justiça, *in verbis*:

1. Toda pessoa tem direito a ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou para que se determinem seus direitos ou obrigações de natureza civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza.

O dispositivo ordinário que possibilita a condenação do empregado ao pagamento de honorários sucumbenciais implica em verdadeiro retrocesso social (Pacto de San José da Costa Rica, art. 26), uma vez que fulmina o princípio acima (acesso à Justiça). Com efeito, a imposição do pagamento dos honorários sucumbenciais aos trabalhadores é medida inibitória e intimidatória que aniquila a última esperança de quitação das obrigações trabalhistas, qual seja, a tutela judicial. Além disso, a nova disciplina transposta para o corpo celetista, ao negar o acesso à Justiça àqueles que mais necessitam, afasta o princípio da maximização dos direitos humanos. Portanto, o art. 791-A, da CLT, afronta os artigos 8º (acesso à Justiça) e o art. 26 (princípio do não-retrocesso social) do Pacto de San José da Costa Rica.

Nesse sentido, patente a inconveniência do art. 791-A, da CLT, à luz das normas jurídicas do Pacto de San José da Costa Rica.

3.2 Controle normativo (regras e princípios)

Não se olvide que as benesses da Justiça Gratuita têm previsão constitucional, segundo o qual “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos” (CRFB, art. 5º, LXXIV), medida que concretiza o direito de acesso à Justiça. Nessa linha, por exemplo, o Código de Processo Civil de 2015 disciplina, em seu art. 98, § 1º, a gratuidade de justiça, deixando expressa tanto a inclusão de isenção do pagamento de custas judiciais e de honorários advocatícios, como um dos benefícios decorrentes de tal benesse, quanto a possibilidade de comprovação da hipossuficiência por simples declaração, cabendo à parte contrária o ônus de demonstrar que o requerente não preenche os requisitos para o deferimento do instituto (CPC, art. 99, §3º c/c CLT, art. 769).

O que se depreende disso, olhando para o conteúdo do art. 791-A, da CLT, é a disparidade causada pelo legislador ordinário no tratamento do beneficiário de tal Gratuidade que litiga na



Justiça Comum frente àquele litigante na Justiça do Trabalho. Ora, o Direito do Trabalho teve origem na necessidade de proteção ao empregado hipossuficiente, sendo esse princípio o próprio esteio e razão de ser desta Justiça Especializada. Torna-se necessário, portanto, trilhar uma interpretação adequada dos novos preceitos trazidos pela Lei n.º 13.467/2017, com um olhar atento para o conjunto sistêmico do ordenamento jurídico.

Em relação à Justiça Gratuita, a simples declaração é suficiente para atestar a hipossuficiência econômica. Ademais, o novo CPC corrobora esse entendimento: “Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural” (art. 99, § 3º). Em síntese, independentemente dos parâmetros fixados pela dita reforma, segue plenamente possível a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita com base na simples declaração. Mesmo sem discutir, por enquanto, a constitucionalidade da norma legal que impõe ao empregado o pagamento de honorários advocatícios pela sucumbência recíproca, o fato é que a disposição antes transcrita contraria, de modo contundente, o Direito do Trabalho *lato sensu*, o que inclui o Processo do Trabalho e toda a sua principiologia protetiva.

Em suma, a presunção de hipossuficiência do empregado milita em seu favor, especialmente quando preenchidos os requisitos legais, estabelecidos à época do deferimento, para concessão da gratuidade judiciária, cabendo ao empregador/reclamado destituir a aparente regularidade. Sob tal enfoque, empregado que obtém os benefícios da justiça gratuita, evidentemente, não deve suportar o pagamento de qualquer despesa processual, inclusive a título de honorários advocatícios, sob pena de uma inversão completa do juslaboralismo.

Nunca demais é lembrar a função interpretativa que os princípios do Direito do Trabalho possuem, estejam eles normatizados ou não, aptos, portanto, a afastar do mundo jurídico eventuais disposições legais que os contrariem, na qualidade de força mandamental indisponível. É o que ocorre, por exemplo, quando uma norma legal contraria o princípio da gratuidade judiciária oferecida aos empregados que não dispõem de recursos materiais para tal custeio, muito menos podem fazê-lo a partir da retirada de parte de seus salários e consectários reconhecidos em Juízo.

Ademais, a criação da Justiça do Trabalho tem por pressuposto a facilitação do acesso à justiça, o que inclui a noção de *jus postulandi* e de assistência gratuita. A gratuidade, inclusive, é um princípio do processo do trabalho, como se sabe, e abrange todas as despesas do processo. Portanto, o acesso à justiça é uma das razões para a própria existência da Justiça do Trabalho, o



que impede a aplicação de normas relativas à exigência de pagamento de honorários advocatícios por parte de empregado beneficiária da justiça gratuita, tudo sob pena de restar esvaziado o conceito de gratuidade da justiça.

Note-se que a Lei nº 9.099/1995, que dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais, afasta a possibilidade de condenação em honorários de advogado, com o escopo de garantir o amplo e irrestrito acesso à justiça, conforme transcrição da parte inicial do art. 55: “A sentença de primeiro grau não condenará o vencido em custas e honorários de advogado, ressalvados os casos de litigância de má-fé (...)” (grifos acrescentados).

Ademais, o art. 87, do Código de Defesa do Consumidor, também afasta a possibilidade de condenação em honorários advocatícios nas ações coletivas, com o objetivo de resguardar a defesa da parte presumidamente hipossuficiente, *verbis*:

Art. 87. Nas ações coletivas de que trata este código não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogados, custas e despesas processuais.

Deveras, a regra da sucumbência recíproca, para que seja compatibilizada com o princípio da proteção e com o conjunto *da principiologia juslaboralista*, implicará a fixação e, ato contínuo, a dispensa do pagamento dos honorários advocatícios, por parte da trabalhadora alcançada pela gratuidade da justiça. O §4º, do art. 791-A, da CLT, cuja redação fora dada pela Lei nº 13.467/2017, quando menciona que o beneficiário da justiça gratuita terá as obrigações decorrentes de sua sucumbência “sob condição suspensiva de exigibilidade”, durante dois anos, nos quais o credor poderá provar que “deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade”, estabelece uma contradição que não poderá ser resolvida senão pela observância dos princípios orientadores do Direito e do Processo do Trabalho. É que a gratuidade se dá em razão da situação da trabalhadora no momento em que demanda. E se ela abrange, inclusive sobre a exegese do CPC que, repita-se, sequer tem por princípio a proteção de quem trabalha, todas as despesas do processo, não há como sustentar tal condição suspensiva sem negar, por via oblíqua, a gratuidade.

O mesmo ocorre em relação à suposta autorização, contida nesse mesmo dispositivo, para compensação com créditos obtidos em juízo, “ainda que em outro processo”. Novamente aqui, a



disposição legal esbarra nas disposições dos art. 1.707, do Código Civil, e do 9º, da CLT. O Direito do Trabalho, após a sua concepção gerada materialmente da luta operária contra o capital durante dois séculos, passou a ser objeto de produção doutrinária e legislativa por intermédio de diversos instrumentos, notadamente no estabelecimento da desigualdade jurídica, para minimizar as desigualdades econômicas e materiais entre os dois sujeitos da relação central do regime do lucro e da mais-valia.

Nas palavras de Plá Rodriguez:

O Direito do Trabalho surge como consequência de uma desigualdade: a decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. Essa é a origem da questão social e do Direito do Trabalho.

As desigualdades somente se corrigem com desigualdades de sentido oposto. Durante certo tempo, conseguiu-se a desigualdade compensatória porque o Estado colocou a favor do trabalhador o peso da lei. Surgiu assim a legislação do trabalho. (PLÁ RODRIGUEZ, 1993, p. 25).

Firmada na observância sem tréguas da principiologia nuclear protetiva ao hipossuficiente, desdobrada na aplicação de vários outros princípios, normatizados ou não, os quais constituem o alicerce seguro do Direito e do Processo do Trabalho, o viés principiológico é algo inerente a qualquer ramo do direito comprometido com o seu sentido ético e humanístico. Aliás, já o era para Aristóteles na Antiguidade, ao buscar a fórmula para o conhecimento além do mundo mítico, fundado o novo saber racional em princípios e causas.

Após externar a complexidade da qual se reveste a Ciência Jurídica, Maurício Godinho Delgado assinala que:

[...] a premissa orientativa consubstanciada no princípio favorece à correta percepção do sentido ou instituto e da regra no conjunto do sistema normativo em que se integra (e também do sentido de outros princípios, é claro). Por essa razão, os princípios, na Ciência Jurídica, não somente preservam irrefutável validade, como se destacam pela qualidade de importantes contributos à compreensão global e integrada de qualquer universo normativo. (GODINHO DELGADO, 2004. p. 31)

Não obstante as reviravoltas notadas em diferentes expressões da sociedade e da vida nas quatro últimas décadas, a principiologia protetiva do direito laboral, o que inclui o processo como instrumento para conferir efetividade à substância jurídica das relações de trabalho, continua funcionando como seu verdadeiro suporte e também oxigênio necessário para manter a vitalidade



de um corpo frequentemente sufocado por tentativas variadas de aniquilamento das conquistas sociais alcançadas depois de sangue, suor e lágrimas.

Em outras palavras, não há Direito do Trabalho sem aplicação de seus princípios orientadores. Figurativamente, quando se despreza o princípio da regra mais favorável ao empregado, encaminha-se o direito do trabalho à UTI - Unidade de Terapia Intensiva. Se ao mesmo tempo relega-se, além da norma mais favorável e da condição mais benéfica, os princípios da primazia da realidade e da irrenunciabilidade de direitos, teremos qualquer coisa, menos algo que possa se chamar de Direito do Trabalho, pois este terá sucumbido de maneira sutil ou não.

O princípio da proibição do retrocesso social em matéria de Direitos Humanos é, inegavelmente, aplicável ao Direito do Trabalho porque com ele se compatibiliza totalmente. O pressuposto de sua aplicação, longe de negar o dinamismo da sociedade, capta-o integralmente para impedir movimentos tendentes a liquidar conquistas históricas dos grupos sociais não detentores do poder econômico. E assim o é porque ainda se imagina que a proteção humana é o mais relevante, ao contrário dos sistemáticos movimentos realizados para tornar tudo fluído, passageiro e expungido do patrimônio jurídico dos segmentos economicamente frágeis.

Ora, o Direito do Trabalho encontra-se fundado em princípios, tendo a mais absoluta compatibilidade com toda e qualquer diretriz principiológica afirmativa dos Direitos Humanos da classe trabalhadora, como se nota, por exemplo, da essência do princípio da vedação do retrocesso social (Pacto de San José da Costa Rica, art. 26). A observância desse princípio pelo intérprete preserva o núcleo essencial dos direitos sociais já realizados e efetivados, de modo que esses direitos são constitucionalmente garantidos (CANOTILHO, 2003, p. 475). Por incidência desse princípio, extraem-se, também, o princípio da progressividade social e os princípios da proteção e da norma mais favorável (REIS, 2010, p. 10), bem como que se afastam do ordenamento jurídico todas e quaisquer normas violadoras da função do Direito do Trabalho (RODRIGUEZ, 1993).

Para Canotilho, o princípio do não retrocesso é o instrumento jurídico apto a evitar contrarrevoluções no campo social, preservando, por via de consequência,

[...]o núcleo essencial dos direitos sociais já realizados e efetivados através de medidas legislativas ('lei da segurança social', 'lei do subsídio de desemprego', 'lei do serviço de saúde') deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estatais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa



'anulação', 'revogação' ou 'aniquilação' pura a simples desse núcleo essencial (CANOTILHO, 2012, p. 338-339).

Daniela Muradas Reis compreende que:

O progresso e não retrocesso social ainda relaciona-se ao princípio da proteção do trabalhador, pedra angular do Direito do Trabalho. O princípio da proteção ao trabalhador, como se sabe, grava a originalidade do Direito do Trabalho, enunciando o seu sentido teleológico. Com lastro na dignidade da pessoa humana e no valor ínsito ao trabalho humano, o princípio tutelar enuncia ser a missão deste ramo jurídico a proteção do trabalhador, com a retificação jurídica da desigualdade socioeconômica inerente à relação entre o capital e o trabalho. O sentido tuitivo, em uma perspectiva dinâmica, se relaciona à ideia de ampliação e aperfeiçoamento de institutos e normas trabalhistas. Assim, afiança-se o compromisso da ordem jurídica promover, quantitativamente e qualitativamente, o avanço das condições de pactuação da força de trabalho, bem como a garantia de que não serão estabelecidos recuos na situação sociojurídica dos trabalhadores. Por conseguinte, são consectários lógicos do princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável e o princípio da progressividade dos direitos sociais. (REIS, 2010, p. 20)

No plano internacional, os pactos sobre Direitos Humanos – com destaque para o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas (ONU) e para as Convenções da OIT – repelem a possibilidade de o trabalho ser tratado como mais uma mercadoria, bem como vedam quaisquer retrocessos sociais, como se configura a partir de uma justiça gratuita mitigada. Em tempos de tentativas de consolidação de retrocessos sociais, faz-se necessária a defesa do Direito do Trabalho, fiel às suas origens e à sua principiologia protetiva, para afastar do mundo jurídico as mudanças legislativas comprometidas com o aprofundamento das desigualdades sociais nas relações conflituosas entre o capital e o trabalho.

Em tal seara, portanto, a interpretação ao conteúdo da mais radical reforma da CLT já promovida pelo Parlamento precisa ser realizada dando atenção às balizas fundadoras do Direito do Trabalho, aos princípios que o orientam, os quais, embora não demandem normatização para a sua respectiva aplicação, por força de suas funções, têm parte considerável do seu arcabouço teórico assegurada pelo Direito Internacional do Trabalho, em pactos e declarações de Direitos Humanos, bem como nas convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Não é a nomenclatura que por si só assegura a existência do direito laboral, mas a sua base principiológica exercitada antes de tudo. E na feliz expressão de Pinho Pedreira, “a proteção do trabalhador é a causa e o fim do Direito do Trabalho” (PINHO PEDREIRA DA SILVA, 1999, p. 26).



Uma medida legislativa voltada para inibir o acesso da trabalhadora à justiça, a exemplo de sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios, embora beneficiária da gratuidade judiciária, configura explícito rebaixamento das condições gerais de trabalho e de acesso à justiça para reivindicar o cumprimento de seus direitos conquistados, ou seja, o fim ou a mitigação da gratuidade judiciária ofende o Direito Internacional do Trabalho ratificado pelo Brasil, do qual emana o princípio da proibição do retrocesso no âmbito das relações de trabalho.³

Em outras palavras, o fim ou a mitigação da gratuidade judiciária ofende a Constituição da República, tanto no que se refere ao princípio do acesso à Justiça ali normatizado como Direito Fundamental, quanto aos princípios do Direito e do Processo do Trabalho também integrantes da Constituição da República, notadamente aquele que veda o retrocesso social, além desta alteração legislativa ordinária, registre-se, violar o Direito Internacional do Trabalho ratificado pelo Brasil, do qual ainda emana, de igual modo, o princípio da proibição do retrocesso no âmbito das relações de trabalho.

4 AUSÊNCIA DE NECESSIDADE DE PAGAMENTO DE CUSTAS PROCESSUAIS EM FEITO ARQUIVADO COMO REQUISITO PARA O AJUIZAMENTO DE NOVA AÇÃO TRABALHISTA. CLT, ART. 844, §§2º e 3º. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA. INCONVENCIONALIDADE

Discute-se agora a validade do art. 844, §§2º e 3º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017⁴.

³ Esta posição no sentido de rejeitar qualquer condenação obreira ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência chegou a prevalecer na 1ª Turma do TRT 10, nos autos dos processos a seguir identificados: RO 0000014-11.2018.5.10.0014 (DEJT de 30/10/2018), RO 0000179-76.2018.5.10.0105 (DEJT de 14/09/2018) e RO 0000182-13.2018.5.10.0111 (DEJT de 12/11/2018).

⁴ Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)



Preliminarmente, passa-se a analisar o dispositivo de lei antes transcrito sob o prisma do controle de convencionalidade, à luz da introdução já realizada no capítulo referente aos honorários sucumbenciais. Como visto, o art. 8º, do Pacto de *San Jose* da Costa Rica, enumera um dos direitos humanos mais caros do Estado Democrático de Direito, qual seja, o acesso à Justiça. Além disso, o diploma internacional impõe expressamente a máxima eficácia/efetividade dos direitos humanos, por meio do desenvolvimento progressivo, ficando vedado, em outras palavras, o retrocesso social. Vejamos o art. 26 do Pacto de San Jose da Costa Rica, o qual anuncia o princípio da vedação ao retrocesso social, já apresentado anteriormente.

Atendendo a esses postulados, a ordem jurídica trabalhista criou mecanismos para concretizar o efetivo acesso à justiça, notadamente do processo do trabalho, dada a notória desigualdade jurídica entre empregados e empregadores, sendo necessária a equalização das posições jurídicas. O dispositivo celetista que penaliza o trabalhador (pelo não comparecimento à audiência), ao pagamento das custas processuais, importa em ônus excessivo, sobretudo porque condiciona o ajuizamento de nova ação ao pagamento da exação, ainda que beneficiário da Justiça Gratuita. Observe-se que a nova regra fere de morte o princípio do amplo acesso à justiça (art. 8º do Pacto de San Jose da Costa Rica), uma vez que submete o trabalhador (parte mais fraca) ao pagamento prévio das custas processuais, como condição para o ajuizamento de nova ação trabalhista. Além disso, vai de encontro à máxima efetividade dos direitos fundamentais (garantia de melhoramento constante), em manifesta violação ao desenvolvimento progressivo preconizado pelo art. 26 do Pacto de San Jose da Costa Rica (princípio da vedação ao retrocesso social).

Outrossim, viola o princípio da isonomia material, haja vista que desequilibra a balança da relação jurídica processual. Nesse ponto, é importante registrar que os parágrafos segundo e terceiro do artigo em debate são direcionados apenas ao empregado. Por sua vez, o parágrafo quinto, cujo teor aduz que a ausência do empregador não é motivo para a recusa da defesa e dos documentos apresentados pelo advogado, confere privilégio injustificado ao empresário (parte mais forte), subvertendo por completo o princípio da proteção trabalhista.

Acrescente-se, ainda, que a alteração promovida pela denominada “reforma trabalhista” afronta o postulado da proporcionalidade em ambas as vertentes (vedação do excesso e proteção

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5o Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”



insuficiente). Deveras, conquanto o art. 844, §§2º e 3º, da CLT seja adequado para afastar demandas trabalhistas injustificadas, a inovação legislativa é desnecessária, visto que existem outros meios mais eficientes para obter o mesmo fim, como o instituto da preempção (CLT, art. 732). Ademais, o diploma introduz no ordenamento jurídico trabalhista penalidade sequer prevista nas demandas comuns, cuja base norteia-se pela equivalência entre os polos da relação processual.

Ressalte-se que a lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais (art. 51), embora atribua a autor ausente em qualquer das audiências a responsabilidade pelo pagamento das custas, não condiciona o ajuizamento de nova ação ao recolhimento da taxa. Portanto, além de inconveniente, a norma celetista em análise revela-se manifestamente ilegítima, porquanto violadora de regras e princípios do Direito e Processo do Trabalho, como a igualdade material e a assistência jurídica gratuita.⁵

5 ACORDO EXTRAJUDICIAL. LIMITES. INVIABILIDADE DE QUITAÇÃO GERAL

Sobre o tema em epígrafe, a questão é tratada nos artigos 855-B/855-E da CLT⁶. De início, vê-se que é imprescindível a presença dos advogados (diferentes) de ambas as partes, sobretudo do empregado, que pode ser do sindicato, dada a manifesta desigualdade jurídica. Ademais, o dispositivo expressamente aduz que o juiz, no prazo de quinze dias, "analisará" a petição de acordo, o que, indubitavelmente, confere ao magistrado o poder-dever de examinar a conformidade da transação aos ditames da ordem jurídica trabalhista, podendo, inclusive, negar o pedido homologatório.

5 Esta posição prevaleceu na 1ª Turma do TRT 10, nos autos do processo RO 0001642-96.2017.5.10.0005 (DEJT de 31/10/2018), bem como na 2ª Seção Especializada do TRT 10, conforme MS 0000633-80.2018.5.10.0000 (DEJT de 21/03/2019).

⁶ Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo."



Todavia, nos dispositivos antes transcritos, não há menção aos efeitos da quitação desse acordo, devendo essa dúvida ser sanada à luz da interpretação sistemática das normas trabalhistas. Para tanto, rememore-se que a regra no Direito do Trabalho é a quitação das parcelas e valores objetos do termo rescisório (CLT, art. 477, §2º e TST, Súmula 330). Deveras, muito embora entendamos pela impossibilidade de qualquer eficácia liberatória geral, quando o legislador pretendeu impor a quitação plena do extinto contrato de trabalho, assim o fez de modo expresso, como nos artigos celetistas 477-B (PDV) e 625-E, p.u. (CCP), tudo a demandar análise dos fatos e das provas em cada caso concreto.

À vista disso, os demais termos rescisórios (TRCT, quitação anual e acordo extrajudicial de extinção do contrato) devem limitar-se às parcelas e valores consignados. Aplica-se à espécie a regra do art. 477, §2º, e do art. 507-B da CLT, valendo registrar que esse último, ao tratar da questionável quitação anual, assim enunciou:

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Denota-se, portanto, que não pode o julgador, ao analisar o pedido de homologação de acordo extrajudicial, conferir a quitação plena do extinto contrato de trabalho, ainda que haja pleito dos convenientes, dada a interpretação sistemática do Direito do Trabalho, a indisponibilidade desses interesses e o princípio protetor.

A quitação geral não encontra amparo jurídico sequer na Lei nº 13.467/2017, que cuidou da introdução da figura da homologação judicial dos acordos extrajudiciais celebrados entre empregado e empregador (CLT, art. 855-B, e seguintes), sendo certo que nem o Direito Civil, ao tratar das transações entre partes guardadas por muito menos assimetrias econômicas, traz essa hipótese de quitação geral, genérica e irrevogável.

Destaca-se, por oportuno, que o art. 484-A da CLT cuida de hipótese bem distinta daquela relativa à homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho. Trata o art. 484-A, da CLT, de contrato de trabalho extinto por comum acordo entre empregado e empregador, com a redução dos valores de diversas verbas, na esfera administrativa, sem jamais existir ali a cláusula



da intocabilidade do debate judicial futuro a respeito da quitação de qualquer parcela. Em outras palavras, a extinção regulada por tal dispositivo legal é de caráter administrativo, sem a presença, portanto, da quitação imune à apreciação judicial dos termos daquela avença administrativa.

Analisa-se aqui coisas distintas, sendo certo que o art. 484-A sequer é dotado da cláusula da quitação geral de direitos. Se assim o fosse, negar-se-ia vigência ao princípio da inafastabilidade da jurisdição normatizado pela Constituição de 1988. Não é possível, seja qual for o método de interpretação, transpor norma que regula situação fático e jurídica notoriamente distinta, para alcançar a quitação geral de acordo extrajudicial. Ora, a norma que cuida da homologação de acordo extrajudicial parte da premissa correta de que a respectiva petição deve especificar os direitos objeto do acordo, inclusive para fins de suspensão do prazo prescricional. Não há espaço para quitações genéricas e gerais, seja qual for o ângulo analisado.

Se fosse como pretende a empregadora, bastaria uma petição conjunta das partes declarando que o contrato de trabalho estava extinto com cláusula de quitação geral, sem necessidade de qualquer discriminação das verbas pactuadas, o que bem denota a injuridicidade e o exagero da pretensão patronal relacionada à quitação geral.

Portanto, a norma de regência que dispõe sobre a homologação judicial dos acordos extrajudiciais (CLT, art. 855-B e seguintes) não autoriza a quitação geral e genérica, consoante vasta fundamentação acima.⁷

6 PETIÇÃO INICIAL E LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS

O tema em apreço foi insculpido no artigo 840, §§1º a 3º, da CLT, após a alteração promovida pela lei nº. 13.467/2017⁸. Precisa ser rememorado que vigora no Direito Processual do Trabalho o princípio da simplicidade, ante a desigualdade de partes na relação jurídico-laboral e a necessidade de concretude do princípio do acesso à Justiça sem peias ou limites.

⁷ Nesse sentido, acórdão de 1ª Turma do TRT 10: RO 0000095-88.2018.5.10.0812 (DEJT de 12/11/2018).

⁸ 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." (Grifei).



Para além de outros dispositivos, tal princípio era densificado no antigo art. 840, da CLT, o qual delineava os requisitos para a petição inicial trabalhista. Segundo a redação pretérita, a exordial deveria apresentar: a designação do juiz, a qualificação das partes, uma breve exposição dos fatos, o pedido, a data e a assinatura. Observe-se que o valor da causa, a rigor, jamais foi requisito da exordial trabalhista, muito embora fosse possível ao julgador a fixação desse *quantum*, para fins de escolha do rito procedimental (lei nº. 5.584/1970). Nota-se, ainda, que a ausência do valor da causa intentava, precisamente, concretizar a simplicidade inerente ao processo laboral, a fim de ampliar o acesso à Justiça.

Contudo, o novo parágrafo primeiro do art. 840, da CLT, na contramão desse raciocínio, insere o valor da causa como requisito da petição inicial. Não se olvida que a redação do dispositivo deixa dúvidas: trata-se de atribuir valor a cada pedido ou a toda causa? O texto é confuso e responde positivamente a ambas as perguntas.

Todavia, é sabido que entre duas interpretações possíveis deve-se prestigiar aquela em conformidade com a Constituição e as convenções internacionais, dando-lhe força normativa e maximizando os direitos fundamentais. Nesse contexto, a exigência de atribuição do *quantum* a cada pedido viola a principiologia do Direito Processual do Trabalho e o princípio do acesso à Justiça, seja do ponto de vista constitucional (CRFB, art. 5º, XXXV), seja do ponto de vista convencional (Pacto de *San Jose da Costa Rica*, art. 8º).

Com efeito, impor a liquidação prévia dos pedidos, notadamente em reclamações complexas, demandaria alto custo da parte autora, sendo ainda uma inversão indesejável da ordem processual, quando sequer existe certeza das questões postas ao crivo do julgador. Registre-se que a tese da mera estimativa dos valores petitórios (individualmente considerados) também fere os postulados acima. Isso porque a suposição quantitativa dos pedidos pode limitar irrazoavelmente os direitos do demandante, haja vista que o juiz, ao apreciar os pleitos, estará limitado à postulação, inclusive aos valores estimados (CPC, art. 492 - “É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado”).

É verdade que o art. 852-B, I, da CLT (procedimento sumaríssimo) determina que cada pedido deve informar o valor correspondente. Entretanto, tal exceção adstringe-se às causas de pouca complexidade, diferentemente das questões de fato e de direito submetidas ao



procedimento ordinário.

Diante disso, não há dúvida de que a melhor interpretação é: a expressão “valor”, contida no art. 840, §1º, da CLT, refere-se a toda a causa, cujo importe deverá ser estimado pela parte, à luz da interpretação conforme a Constituição Federal e o Pacto de San Jose da Costa Rica. Não por outra razão, o novo Direito Processual Civil, atento aos postulados constitucionais, adotou a conclusão acima, conforme o artigo 319 do CPC⁹. Observe-se que o inciso “V” vinculou a palavra “valor” à palavra “causa”, e não aos pedidos. No mesmo sentido, o art. 291 do CPC anuncia: “A toda causa será atribuído valor certo, ainda que não tenha conteúdo econômico imediatamente aferível”.

Outrossim, a totalidade do valor da causa deverá ser aferida em conformidade com o art. 292 do CPC. No mesmo sentido, a Instrução Normativa nº. 41 do TST aduz que o valor da causa (e não dos pedidos) será estimado de acordo com os artigos 291 a 293 do Código de Processo Civil. Não bastasse isso, considerando tratar-se de demanda complexa, é inteiramente aplicável o art. 324, §1º, I, do CPC, o qual dispõe que o pedido pode ser genérico, quando a determinação do objeto ou do valor da condenação depender de ato que deva ser praticado pelo réu¹⁰.

Portanto, o artigo 840, §§1º a 3º, da CLT revela novo requisito para a petição inicial trabalhista: o valor da causa (e não dos pedidos), o qual deverá ser estimado pela parte, nos termos dos artigos 291 a 293 do Código de Processo Civil.

7 INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SÚMULA Nº 372, DO TST

A reversão do empregado que ocupa função de confiança ao cargo efetivo insere-se no *jus variandi* do empregador. A tanto autoriza, textualmente, o parágrafo único, do artigo 468, da CLT.

⁹ Art. 319. A petição inicial indicará:

I – o juízo a que é dirigida;

II – os nomes, os prenomes, o estado civil, a existência de união estável, a profissão, o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas ou no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, o endereço eletrônico, o domicílio e a residência do autor e do réu;

III – o fato e os fundamentos jurídicos do pedido;

IV – o pedido com as suas especificações;

V – o valor da causa;

VI – as provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados;

VII – a opção do autor pela realização ou não de audiência de conciliação ou de mediação.”

¹⁰ Entendimento similar foi apresentado no acórdão proferido no PROCESSO nº 0010642-88.2018.5.03.0035- TRT-MG - 1a. Turma, Relator José Eduardo de Resende Chaves Júnior, julgamento 29 outubro 2018.



Situação outra, todavia, é a supressão ou a redução da gratificação nos casos em que o pagamento perdurou por longos anos. A percepção da gratificação, por vários anos, acaba por gerar estabilidade econômica para o trabalhador, e a reversão ao cargo efetivo, embora esta seja autorizada pela lei, não pode vir acompanhada da diminuição da remuneração, sob pena de afronta ao princípio da estabilidade financeira.

A Súmula nº 372, do TST, ao prever a possibilidade de retirada da gratificação de função percebida por mais de 10 (dez) anos, diz que este fato pode ocorrer por justo motivo, ou seja, por motivo de ordem disciplinar e não por crise financeira ou reestruturação administrativa. O que move o entendimento presente na Súmula nº 372, do TST, é o respeito ao princípio da estabilidade financeira, de modo que um ato isolado da empregadora, por si só, não pode liquidar aquela garantia. Isso é diferente, por exemplo, da supressão de gratificação quando o empregado dá causa à adoção da medida pela empregadora.

Raciocínio em sentido contrário autorizaria, por exemplo, que a empregadora frustrasse o conteúdo da Súmula nº 372, do TST, sempre que assim desejasse. Para tanto, bastaria alegar sucessivas reestruturações administrativas. Evidente que a dispensa da função desacompanhada de justo motivo representa verdadeira afronta ao princípio da estabilidade financeira, pilar em que se funda a pretensão obreira, em decorrência do exercício pela empregada, por mais de 10 (dez) anos, de função gratificada, ficando-se expressamente na jurisprudência pacífica do TST (Súmula 372).

Por oportuno, e sob outro ângulo, esclarece-se que o entendimento sumular não é gerador de uma nova situação jurídica. A súmula apenas exterioriza determinada posição jurídica alcançada mediante a interpretação e aplicação das normas constitucionais, legais e convencionais, recebendo esse relevante status de precedente judicial consolidado, no âmbito de determinado tribunal, após reiteradas decisões na mesma direção. Em outros termos, a Súmula nº 372, do TST, jamais pode ser compreendida como expressão de um poder normativo inexistente do Tribunal, este último restrito, desde a sua peculiar criação no Brasil, às demandas, e cada vez mais restritas, de natureza coletiva, fruto das disputas entre sindicatos obreiros e patronais, nos termos da Constituição da República.

A incorporação da gratificação de função, especialmente no âmbito da Administração Pública Indireta, por empregados, em suas origens mais remotas, tem como inspiração ou



aplicação analógica, as normas da Lei nº 1.711/1952 (revogada pela Lei nº 8.112/1990), antigo Estatuto dos Servidores Públicos da União e de suas Autarquias, que assegurava tal estabilidade econômica aos seus servidores, assim como o fizeram, em um primeiro momento, a Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico Único da União) e outras legislações federais que cuidaram da matéria.

Em uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico, tomando em conta, pois, o modelo adotado para os servidores da União e de suas estatais, cuja garantia de estabilidade econômica surgiu com a Lei nº 1.711/1952, reitere-se, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, de igual modo, normatizou princípio que visa igualmente preservar as cláusulas de natureza econômica vantajosas aos empregados, com a proibição da alteração contratual unilateral lesiva, em seu art. 468.

Sinteticamente, a Súmula nº 372, do TST, não é resultante de norma jurídica trazida ao mundo pelo Tribunal, como não poderia sê-lo, segundo modelo constitucional de tripartição, definição de competências e harmonia entre os poderes. É tão somente a expressão das interpretações judiciais reiteradas sobre determinadas normas jurídicas.

Em tese, no espectro da ampla liberdade dos pronunciamentos jurisdicionais, poderia se cogitar que a Súmula nº 372, do TST, jamais encontrou amparo no ordenamento jurídico. A prevalecer tal raciocínio, com o qual guardamos divergência rasgada, devemos observar que jamais houve essa impugnação acolhida, antes da Lei nº 13.467/2017, notadamente por parte de quem poderia fazê-lo com maior eficácia.

Ao se aventar a possibilidade da súmula em debate ter firmado posição contrária ou não autorizada pela interpretação da lei, é forçoso concluir que a denominada reforma trabalhista, não se põe como obstáculo novo à incorporação da gratificação de função, isto porque, o obstáculo existia desde sempre, ao menos conforme tese da edição de propalada súmula ilegal pelo TST. A Súmula nº 372 amplo respaldo legal, fruto do amadurecimento jurisprudencial de décadas, de decisões judiciais proferidas, ao menos desde os anos 1970, as quais observaram normas do regime dos servidores estatutários, a título de aplicação analógica, e princípios protetivos do Direito do Trabalho normatizados pela CLT.

Portanto, sem discutir, por enquanto, a juridicidade do artigo da Lei nº 13.467/2017, que trata do veto à incorporação da gratificação de função por empregado regido pela CLT, fato é que



todo o trabalhador, quando da edição do referido diploma legal, com mais de 10 anos no exercício de funções gratificadas diversas, tem direito adquirido à estabilidade financeira e à irredutibilidade salarial.

Não nos alongaremos sobre os institutos, mas é certo que se a parte empregada, antes da lei restritiva de direitos do trabalho, havia incorporado ao seu patrimônio jurídico a garantia do acréscimo da gratificação de função à sua remuneração mensal, na hipótese de eventual destituição promovida pelo empregador, seja qual for o tempo, não tem como vê-la suprimida, em respeito ao direito adquirido e ao ato jurídico perfeito, ambos com assento constitucional (CRFB, art. 5º, inciso XXXV¹¹). Não se cogite a atribuição da pecha de inconstitucionalidade ao entendimento contido na Súmula nº 372 do TST, uma vez que tem por base o art. 7º, VI, da Constituição da República, o qual expressamente veda a redutibilidade dos salários.

8 TERCEIRIZAÇÃO

Os julgamentos da ADPF 324 e do RE 958.252, pelo Supremo Tribunal Federal, resultaram na liberação da terceirização na atividade-fim, em todos os setores econômicos.

Sem prejuízo do reexame do tema pelo próprio Supremo Tribunal Federal, em tempos de normalidade política e de fogo menos intenso contra o Direito do Trabalho, é imprescindível analisar a matéria da terceirização, em cada processo individual ou coletivo, a partir das premissas fáticas e jurídicas as quais embasam o reconhecimento do vínculo de emprego, com especial destaque para o contido no art. 3º, da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Em tal espectro, jamais devemos relegar a força do conceito de trabalho por conta alheia, dependência econômica, subordinação estrutural, integrativa ou em rede, diante das transformações promovidas na estrutura dos meios de produção para manter a essência do regime do lucro e da acumulação de riquezas.

Torna-se relevante analisar a questão a partir dos fundamentos, princípios e paradigmas do Direito do Trabalho, todos voltados para a concepção da existência de dois atores bem definidos nas relações de trabalho, quais sejam, os donos dos meios de produção que exploram ou utilizam

¹¹ Art. 5º, XXXV - A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.



o trabalho alheio para a consecução de seus negócios, de um lado e, do outro, os trabalhadores que colocam a sua mão de obra à disposição para o êxito daqueles propósitos empresariais.

Com a introdução da cibernética nas relações de trabalho, via de regra apropriada pelo capital como mecanismo de exclusão laboral e de aumento do mais-valor relativo, é preciso revisitar o clássico Direito do Trabalho, sem jamais perder a sua razão voltada para ser o verdadeiro Direito do Trabalhador contra o poder econômico e político desmedido do capital na sociedade de classes profundamente desiguais, ou seja, o direito genuinamente contrahegemônico ao despotismo de quem já é dono juridicamente de quase tudo na sociedade, menos da dignidade humana laboral, mesmo quando a tempestade neoliberal, o tsunami neofascista e a oceânica cegueira social do poder político e econômico queiram nos convencer do contrário, no sentido de que não há limites para o roubo da força de trabalho, da alma e do coração da classe obreira terceirizada.

A terceirização na atividade-fim autorizada por decisão judicial está longe de ser o fim da discussão jurídica em torno da existência ou não de vínculo de emprego quando duas partes antagônicas se entrelaçarem por força de uma determinada relação de trabalho. Abstraindo o conceito de terceirização na atividade-fim, os elementos da relação de emprego, classicamente conhecidos e definidos em norma legal, precisam ser concretamente confrontados com a realidade.

Em síntese, ainda não há ordem judicial constitucionalmente concedida para matar e mutilar mulheres e homens terceirizados em seus ambientes laborais, assim como inexistente pronunciamento ou “decreto” revogando o Direito do Trabalho principiológico e a vigorosa septuagenária CLT.

9 CORREÇÃO DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. IPCA-E

Ao apreciar as Ações Diretas de Inconstitucionalidade 4.357 e 4.425, o STF considerou inconstitucional a expressão que fixa o índice da caderneta de poupança como aplicável à correção monetária dos precatórios, após concluir que a aplicação da referida taxa não bastaria para recompor as perdas inflacionárias. Não obstante os julgados referirem-se a ações em que a devedora é a Fazenda Pública, a moderna jurisprudência do TST tem adotado o posicionamento



segundo o qual o art. 39 da Lei 8.177/91, mais especificamente em sua menção à TRD como índice de atualização monetária, é inconstitucional “*por arrastamento*”.

Em casos tais, a declaração de inconstitucionalidade de lei atrai a inconstitucionalidade de outras leis que lhe sejam correspondentes ou guardem qualquer referência à questão tida por incompatível com a norma fundamental. No caso, como o índice TR, atualmente utilizado para atualização monetária dos créditos trabalhistas, foi considerado inconstitucional para os débitos da Fazenda Pública, parece-me lógica e consequente a conclusão de incompatibilidade do art. 39 da Lei 8.177/91, na parte em que estabelece o índice TR para a respectiva correção monetária dos débitos trabalhistas de empregadores privados.

Ato contínuo, o TST modulou os efeitos da decisão pretérita, para aplicar o índice IPCA-E a partir de 25/03/2015.

Sobre a decisão proferida pelo Ministro Dias Toffoli do Supremo Tribunal Federal, nos autos da Medida Cautelar na Reclamação 22.012-Rio Grande do Sul, cabe observar que o seu conteúdo, na verdade, apenas afasta os efeitos *erga omnes* conferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo TST, Pleno, ArgInc – 479-60.2011.5.04.0231, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 07.08.2015. Em outras palavras, o STF, em decisão liminar monocrática, ainda não proibiu a interpretação judicial das normas legais e das próprias decisões da Corte Suprema a respeito da aplicação da correção monetária dos débitos trabalhistas. Por outro lado, em juízo preliminar, de fato, suspendeu “os efeitos da decisão reclamada e da 'tabela única' editada pelo CSJT em atenção a ordem nela contida, sem prejuízo do regular trâmite da Ação Trabalhista nº 0000479-60.2011.5.04.0231, inclusive prazos recursais”.

Nada impede, portanto, que na análise do caso concreto, abstraindo do cenário jurídico a decisão com efeitos *erga omnes*, proferida pelo TST, responsável pela unificação da tabela de correção monetária dos débitos trabalhistas com base no IPCA-E, a Justiça do Trabalho, por qualquer uma de suas instâncias, possa concluir que o Supremo Tribunal Federal, em sua composição plenária, ao julgar as Ações Diretas de Inconstitucionalidade 4.357 e 4.425, considerou inconstitucional a aplicação do índice da TR para esse fim (art. 39, da Lei 8.177/91).

De mais a mais, em dezembro de 2017, o Supremo Tribunal Federal, por meio do voto do Ministro Ricardo Lewandowski, julgou improcedente a Reclamação Constitucional 22.012/RS, para revogar a liminar acima e declarar que o entendimento firmado no âmbito do TST está em



consonância com a jurisprudência do Pretório Excelso. Resta, portanto, suplantada a divergência em epígrafe.

Não se olvida da alteração promovida pela Lei nº. 13.467/2017 na CLT, notadamente quanto à inclusão do §7º no art. 879, cujo teor aduz: “A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei no 8.177, de 1o de março de 1991”.

Todavia, segundo firme jurisprudência do STF, a reversão legislativa que colida com entendimento já firmado pela corte nasce com presunção de inconstitucionalidade, cabendo ao legislador o ônus argumentativo de que as premissas fáticas e jurídicas sofreram alteração, a justificar a mutação constitucional pela via legal. Vejamos o trecho abaixo:

[...] TEORIA DOS DIÁLOGOS CONSTITUCIONAIS. (...) 5. Consectariamente, a reversão legislativa da jurisprudência da Corte se revela legítima em linha de princípio, seja pela atuação do constituinte reformador (i.e., promulgação de emendas constitucionais), seja por inovação do legislador infraconstitucional (i.e., edição de leis ordinárias e complementares), circunstância que demanda providências distintas por parte deste Supremo Tribunal Federal. 5.1. A emenda constitucional corretiva da jurisprudência modifica formalmente o texto magno, bem como o fundamento de validade último da legislação ordinária, razão pela qual a sua invalidação deve ocorrer nas hipóteses de descumprimento do art. 60 da CRFB/88 (i.e., limites formais, circunstanciais, temporais e materiais), encampando, neste particular, exegese estrita das cláusulas superconstitucionais. 5.2. A legislação infraconstitucional que colida frontalmente com a jurisprudência (leis in your face) nasce com presunção iuris tantum de inconstitucionalidade, de forma que caberá ao legislador ordinário o ônus de demonstrar, argumentativamente, que a correção do precedente faz-se necessária, ou, ainda, comprovar, lançando mão de novos argumentos, que as premissas fáticas e axiológicas sobre as quais se fundou o posicionamento jurisprudencial não mais subsistem, em exemplo acadêmico de mutação constitucional pela via legislativa. Nesse caso, a novel legislação se submete a um escrutínio de constitucionalidade mais rigoroso, nomeadamente quando o precedente superado amparar-se em cláusulas pétreas. (...)” 12. Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente para declarar a inconstitucionalidade dos arts. 1º e 2º, da Lei nº 12.875/2013.” (STF, ADIN 5105).

Nesse contexto, impõe-se a conclusão de que o art. 879, §7º, da CLT é presumidamente inconstitucional.

Nunca é demais esclarecer que a decisão do STF, cujo teor fixou o índice IPCA-E em detrimento da TRD, amparou-se no princípio da isonomia, conforme trecho: “a atualização monetária incidente sobre obrigações expressas em pecúnia constitui direito subjetivo do credor e deve refletir a exata recomposição do poder aquisitivo decorrente da inflação do período em que



apurado, sob pena de violar o direito fundamental de propriedade, protegido no artigo 5º, XXII, a coisa julgada (artigo 5º, XXXVI), a isonomia (artigo 5º, caput), o princípio da separação dos Poderes (artigo 2º) e o postulado da proporcionalidade, além da eficácia e efetividade do título judicial, a vedação ao enriquecimento ilícito do devedor. Diante desse panorama, inevitável reconhecer que a expressão ‘equivalentes à TRD’, contida no artigo 39 da Lei nº 8.177/91, também é inconstitucional, pois impede que se restabeleça o direito à recomposição integral do crédito reconhecido pela sentença transitada em julgado”. Assim, considerando que no contexto atual a TR não se equiparou ao IPCA-E, inexistente justificativa razoável para o ativismo legislativo promovido pela Lei nº. 13.467/2017, sobretudo por violar direitos fundamentais (cláusulas pétreas).

Portanto, o débito trabalhista eventualmente gerado por força da presente decisão judicial precisa ser corrigido, utilizando o índice oficial de remuneração básica da caderneta de poupança (TRD) para os débitos até o dia 24/03/2015, e o índice IPCA-E para os débitos a partir de 25/03/2015.

10 EXTINÇÃO ABRUPTA DE FONTE DE CUSTEIO SINDICAL. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS. MP 873 E DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DE ASSOCIADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Os objetivos primordiais da associação de trabalhadores (sindicatos) são: a) conferir força à voz do obreiro frente ao tomador; b) suprir a hipossuficiência do trabalhador e garantir equivalência nas negociações laborais; e c) melhorar progressivamente as condições de trabalho.

Rememora-se que os sindicatos passaram por diversas fases de legitimação, destacando-se os períodos de proibição, tolerância e reconhecimento. Na primeira etapa, a atividade sindical era criminalizada. Posteriormente, passou a ser tolerada, muito embora o Estado não reconhecesse o direito de sindicalização. Por fim, no momento atual, vivencia-se a fase de reconhecimento, sobretudo constitucional.

Por certo, a liberdade sindical, ao mesmo tempo que constitui direito individual do obreiro (CRFB, art. 8º), outorga aplicação, eficácia e efetividade aos mesmos direitos, podendo ser oponível inclusive nas relações entre particulares, dada a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Noutras palavras, a liberdade sindical é princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, à luz do artigo 1º, incisos III e IV (dignidade da pessoa humana e valores



sociais do trabalho); artigo 3º, incisos I e III (construir uma sociedade livre, justa e solidária, bem como reduzir as desigualdades sociais); artigo 4º, inciso II (prevalência dos direitos humanos); artigo 5º, incisos XVII, XVIII, XIX, XX e XXI (liberdade de associação); artigo 7º (direitos básicos dos trabalhadores) e artigo 170, inciso VIII (busca do pleno emprego).

Outrossim, o princípio da liberdade sindical, tanto na faceta coletiva, como na individual, é verdadeiro direito humano do trabalhador e pilar do trabalho decente preconizado pela OIT (convenções 98, 87, 135, 151, dentre outras).

Por outro lado, no Brasil, não se olvida que a CRFB de 1988, embora tenha avançado bastante no campo da liberdade sindical e do exercício do direito de greve, manteve em seu texto originário ou não coibiu elementos corporativistas previstos na legislação infraconstitucional (contribuição compulsória, unicidade sindical, enquadramento por categorias e poder normativo), sendo a extirpação desses componentes benéfica para a atividade sindical, a nosso sentir.

Entretanto, e que fique bem claro, a extinção desses elementos deve ser conjunta, sob pena de se encontrar o efeito reverso, isto é, o enfraquecimento sindical. Com efeito, a supressão da contribuição compulsória, mantendo a unicidade e o enquadramento por categorias, implica a diminuição brutal de receita, notadamente quando o ente sindical é proibido de ampliar a sua zona de influência e de aumentar a sua representatividade. Inexiste, pois, a possibilidade de sobrevivência.

Deveras, as alterações promovidas pela Lei nº. 13.467/2017, sobretudo a extinção solitária do tributo sindical, inviabiliza, ainda que indiretamente, o movimento sindical, violando, por corolário, o princípio constitucional e internacional da liberdade sindical.

Não fosse suficiente, a Medida Provisória nº. 873, de 01/03/2019, alterando a Lei nº. 13.467/2017, previu que a cobrança das contribuições facultativas e das mensalidades sindicais depende de autorização expressa, prévia, voluntária e individual do trabalhador, devendo o recolhimento ser feito exclusivamente por boleto bancário, ficando vedada a fixação de cláusula normativa que estabeleça a obrigatoriedade de pagamento.

Tal medida provisória, contudo, além de conter vício formal, porquanto desprovida dos requisitos da relevância e urgência, viola texto expresso da Constituição Brasileira, o qual autoriza a cobrança por desconto na folha de pagamento, consoante art. 8º, IV (“a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio



do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”). Ademais, ao proibir a instituição de cláusula normativa que estabeleça o recolhimento da mensalidade por desconto em folha, a medida provisória desprestigia a força das normas coletivas (CRFB, art. 7º, XXVI), bem como representa verdadeira interferência do Poder Público na organização sindical (CRFB, art. 8º, I).

Numa análise ainda mais profunda, a supressão do tributo sindical e as novas disposições da MP nº. 873/2019 aniquilam a independência dos sindicatos, uma vez que a insuficiência de recursos conduzirá à aniquilação das associações. Deveras, na melhor das hipóteses, o desprovimento financeiro implicará a subordinação dos entes sindicais aos ditames do patronato, em manifesta violação ao art. 2º da Convenção nº. 98 da OIT.

Destarte, tais dispositivos, sobretudo a MP nº. 873/2019, são flagrantemente inconventionais.

CONCLUSÃO

Esse artigo analisou uma série de modificações introduzidas à CLT pela Reforma Trabalhista, indicando como os novos dispositivos esbarram no arcabouço normativo infraconstitucional, constitucional e convencional.

Ressaltou-se a importância da Constituição da República, que está fundada em princípios valorizadores do Trabalho, da dignidade pessoa humana, da principiologia trabalhista, da progressividade social, da função social da propriedade, da eliminação de ambientes geradores de acidentes e adoecimentos laborais, do amplo acesso à Justiça e da gratuidade judiciária às pessoas que não podem arcar com qualquer despesa do processo judicial, os quais contrariam frontalmente o conteúdo das inovações trazidas pela Reforma Trabalhista.

Igualmente, foram mencionados os tratados internacionais ratificados pelo Brasil e zelosos dos direitos laborais. Ainda, o artigo focaliza na função interpretativa que os princípios do Direito do Trabalho possuem, estejam eles normatizados ou não, demonstrando que estão aptos a afastar do mundo jurídico eventuais disposições legais que os contrariem, na qualidade de força mandamental indisponível.



Nesse contexto, foi demonstrado que o enfrentamento da Reforma Trabalhista se dá a partir do ponto de vista social e mediante aplicação do Direito do Trabalho, do Direito Constitucional do Trabalho e do Direito Internacional do Trabalho às relações entre o capital e o trabalho, como fator de maior equilíbrio e de redução das assimetrias econômicas entre as pessoas. Por via de consequência, estaremos, assim, realçando a humanidade e o humanismo em uma sociedade que, ainda bem, teima em se apresentar como Humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2ª Edição, 2004.

LYRA FILHO, Roberto. **O que é Direito**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

PLÁ RODRIGUEZ, Americo. **Princípios de Direito do Trabalho**, São Paulo, LTR, 1993.

PINHO PEDREIRA DA SILVA, Luiz de. **Principiologia do Direito do Trabalho**, São Paulo: LTR, 1999.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

PEIXOTO, Matos. Limite Temporal da Lei. **Revista dos Tribunais**, v. 173/459, São Paulo, 2018.

