

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
Instituto de Filosofia, Sociologia e Política
Programa de Pós-Graduação em Sociologia



Dissertação

**Um olhar sociológico sobre o acesso à justiça do trabalho após o advento da
reforma trabalhista.**

Vilmar Pina Dias Júnior

Pelotas, 2020

VILMAR PINA DIAS JÚNIOR

Um olhar sociológico sobre o acesso à justiça do trabalho após o advento da reforma trabalhista.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial a obtenção do título de mestre.

Orientador: Prof. Dr. Attila Magno e Silva Barbosa

Pelotas, 2020

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

J11o Dias Júnior, Vilmar Pina

Um olhar sociológico sobre o acesso à justiça do trabalho após o advento da reforma trabalhista / Vilmar Pina Dias Júnior ; Attila Magno e Silva Barbosa, orientador. — Pelotas, 2020.

146 f.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2020.

1. Trabalho. 2. Reconhecimento. 3. Justiça. 4. Flexibilidade. I. Barbosa, Attila Magno e Silva, orient. II. Título.

CDD : 301

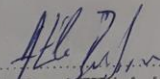
VILMAR PINA DIAS JÚNIOR

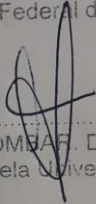
UM OLHAR SOCIOLOGICO SOBRE O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO
APÓS O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA.

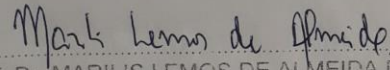
Dissertação aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de Mestre em Sociologia, do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Universidade Federal de Pelotas.

Data da Defesa: 28 de fevereiro de 2020.

Banca examinadora:


.....
Prof. Dr. ATTILA MAGNO E SILVA BARBOSA (Orientador). Doutor em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos, UFSCAR.


.....
Prof. Dr. JANE GOMES. Doutora em Direito pela Università Degli Studi Roma Tre-Itália, revalidado pela Universidade de São Paulo, USP.


.....
Prof. Dr. MARILIS LEMOS DE ALMEIDA. Doutor em Política Científica e Tecnológica pela Universidade Estadual de Campinas, UNICAMP.

Agradecimentos

A Deus, pela dádiva da vida e por me permitir a realizar os meus sonhos.

A Universidade Pública (UFPEL), pela oportunidade de aprendizagem e experiências de capacitação.

Ao meu orientador Professor Dr. Attila Magno da Silva Barbosa pela confiança e disponibilidade, sem o qual o desenvolvimento dessa dissertação teria sido uma tarefa muito difícil.

Aos meus pais, Vilmar e Marlene por acreditarem em mim e me proporcionarem todas as condições materiais e de afeto para o meu desenvolvimento profissional.

As minhas amadas, esposa Bruna e filha Theodora, que foram o meu porto seguro durante os momentos difíceis e tiveram paciência comigo durante esses dois anos de estudos e viagens.

Resumo

DIAS JÚNIOR, Vilmar Pina. **Um olhar sociológico sobre o acesso à justiça do trabalho após o advento da reforma trabalhista**, 2020. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas 2020.

A presente dissertação tem o propósito de compreender o fenômeno da reforma trabalhista, no campo jurídico, analisando o comportamento dos agentes jurídicos em face aos novos dispositivos inibitórios criados para reduzir as ações trabalhistas, que poderão ter como consequências, fortalecimento ou da fragilização do reconhecimento e da efetivação jurídica dos direitos trabalhistas no Brasil, possibilitando uma mudança de sentido da legislação trabalhista brasileira, haja vista, a atual relevância do tema, tanto de um ponto de vista sociológico, quanto jurídico, afinal, as relações de trabalho são uma das questões de cunho social, político e econômico das mais fundamentais para o funcionamento das sociedades capitalistas, uma vez que envolve direta ou indiretamente a vida de todos que nelas vivem. Na coleta de dados utilizou-se a aplicação da técnica de entrevistas aplicada aos operadores do direito do trabalho da região da campanha do Rio Grande do Sul, na busca da heterogeneidade das experiências, para dar conta dos pontos de vista dos atores sociais. Conclui-se que a reforma trabalhista, flexibilizou o direito do trabalho brasileiro, fragilizando o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e causando uma alteração no sentido do direito do trabalho, que se preocupa mais em proteger aqueles que geram os postos de trabalhos do que os trabalhadores.

Palavras-chave: trabalho, reconhecimento, justiça, flexibilidade.

Abstract

DIAS JÚNIOR, Vilmar Pina. **A sociological look at access to labor justice after the advent of labor reform**, 2020. Dissertation (Master in Sociology) - Postgraduate Program in Sociology, Institute of Philosophy, Sociology and Politics, Federal University of Pelotas, Pelotas 2020.

This dissertation aims to understand the phenomenon of labor reform, in the legal field, analyzing the behavior of legal agents in the face of new inhibitory devices created to reduce labor actions, which may have the consequences, strengthening or weakening recognition and the legal realization of labor rights in Brazil, enabling a change in the meaning of Brazilian labor legislation, given the current relevance of the issue, both from a sociological and legal point of view, after all, labor relations are one of the issues of social, political and economic nature of the most fundamental for the functioning of capitalist societies, since it directly or indirectly involves the lives of all who live in them. In the data collection, the application of the interview technique applied to the labor law operators in the Rio Grande do Sul campaign region was used, in the search for the heterogeneity of the experiences, to account for the points of view of the social actors. It is concluded that labor reform has made Brazilian labor law more flexible, weakening the recognition of workers' rights and causing a change in the sense of labor law, which is more concerned with protecting those who create jobs than workers.

Keywords: work, recognition, justice, flexibility.

Lista de Abreviaturas e Siglas

ADVSIND	Advogado Sindical
ADVPAT	Advogado Patronal
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
Art.	Artigo
Caged	Cadastro de Empregados e Desempregados
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CDH	Comissão de Direitos Humanos
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPL	Confederações Nacional de Profissões Liberais
CPC	Código de Processo Civil
Depec	Departamento de Estudos do Bradesco
DF	Distrito Federal
FEE	Fundação de Economia e Estatística
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FIESP	Federação da Indústria do Estado de São Paulo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
PNPE	Programa Nacional de Primeiro Emprego
PROJOVEM	Programa Nacional de Inclusão de Jovens
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SDC	Sessão de Dissídios Coletivos
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SEMAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SESC	Serviço Social do Comercio
SESI	Serviço Social da Industria
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 REGULAÇÃO PÚBLICA DO TRABALHO NO BRASIL	20
1.1. Breve histórico do desenvolvimento do trabalho no Brasil.....	20
1.2 A construção da sociedade do trabalho no Brasil.....	26
1.3 O advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).....	31
1.4 Ofensiva neoliberal e a fragilização da regulação pública do trabalho no Brasil.....	41
1.5 Os sentidos possíveis da flexibilização das normas trabalhistas.....	45
2 A LUTA NO SUBCAMPO JUSTRABALHISTA PELA DEFINIÇÃO DO SENTIDO DO DIREITO DO TRABALHO	51
2.1 Novos paradigmas da legislação do trabalho.....	51
2.2 O acesso à justiça como inclusão social.....	55
2.3 Modernização das relações de trabalho, para quem?.....	62
2.4 Novos dispositivos legais como barreira ao acesso à justiça do trabalho.....	78
2.4.1 Fim da obrigatoriedade da homologação da rescisão no sindicato.....	79
2.4.2 Alteração nos critérios de benefício da justiça gratuita.....	82
2.4.3 A inclusão de honorários sucumbenciais na Justiça do Trabalho.....	86
2.4.4 A responsabilização por litigância de má-fé.....	91
3 AS PERCEPÇÕES DOS AGENTES JURÍDICOS SOBRE O SENTIDO O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017	93
3.1 Procedimentos metodológicos.....	93
3.2 Análise das entrevistas realizadas dos agentes jurídicos.....	96

3.2.1 A atuação dos profissionais do direito.....	96
3.2.2 As percepções sobre as mudanças no mundo do trabalho.....	99
3.2.3 O acesso à justiça trabalhista.....	109
3.4.4 A reforma trabalhista.....	127
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	133
REFERÊNCIAS.....	138
APÊNDICE.....	145

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem passando por intensas e constantes transformações nas últimas quatro décadas, reflexo de alterações sofridas na sociedade devido a eventos como expansão da globalização econômica e difusão de novas tecnologias, que vêm modificando a vida dos indivíduos e a sua forma de viver em coletividade.

Nos últimos quarenta anos, com o advento de novas tecnologias ligadas aos avanços da robótica, da telemática e da informática, aliadas a promoção de formas mais flexíveis de organização do trabalho e processos de reestruturação produtiva intensificados, o mundo do trabalho tem mudado drasticamente.

As mudanças referidas, levaram autores Bauman (2011), Gorz (2005), Bridges (1995) e Rifkin (2004) a afirmar que o mundo do trabalho vem passando, desde os anos de 1970, por profundas transformações, ao ponto de fragilizarem o trabalho, como esfera central da condição humana nas sociedades contemporâneas.

Dentro desse contexto, a legislação trabalhista no Brasil também passou por profundas transformações, acompanhando as mudanças das formas da organização da produção e de serviços, que se processam no capitalismo como um todo.

O direito trabalhista que historicamente estava fundado no princípio da proteção do trabalhador frente aos abusos do patronato, hoje é submetido a uma ofensiva neoliberal que promove a flexibilização e/ou desregulamentação de direitos anteriormente reconhecidos.

A ofensiva neoliberal e a lógica de desregulamentação que ela promove, proporcionam ao capital alterar as relações com os trabalhadores através da mitigação da regulação pública das relações de trabalho, como por exemplo a recente aprovação da reforma trabalhista de 2017 ocorrida no Brasil.

O campo do trabalho não é o mesmo do século passado, momento de efetivação e conquistas de direitos trabalhistas, pelo menos até a década de 1980, quando ressurgiu fortemente uma ofensiva de liberalização dos mercados, o que corresponde às relações de trabalho a flexibilização e/ou desregulamentação de direitos trabalhistas.

Pode-se dizer que até a década de 1990, as normas trabalhistas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) haviam sofrido poucas alterações, que

tivessem inflexionado significativamente o seu núcleo básico, fundado na relação de emprego e no princípio da proteção do trabalhador como polo hipossuficiente desta relação.

A ofensiva neoliberal no Brasil ganhou corpo na referida década, trazendo consigo decisões políticas de redução do tamanho do Estado via privatizações e flexibilização da legislação trabalhista, com a justificativa de aumentar a competitividade empresarial. Nos governos do Presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2003), procurou-se fomentar novas formas de contrato de trabalho, mais flexíveis, com o intuito de gerar mais empregos e promover o desenvolvimento do país.

Em 2002, com a vitória de Luís Inácio “Lula” da Silva, vinculado ao partido dos trabalhadores, oriundo das bases sindicais do ABC paulista, houve um certo refreamento da ofensiva das tentativas de desregulamentação dos direitos trabalhistas, mas sendo mantidas as modalidades de flexibilização das relações de trabalho promovidas em períodos anteriores.

A tendência de preservação dos direitos trabalhistas, foi mantida até 2017, quando foi aprovação da Lei 13.467/17¹ no governo do presidente Michel Temer. Entre seus objetivos estão a redução do número de causas trabalhistas, a fim de conferir maior celeridade aos julgamentos das ações trabalhistas e, conseqüentemente, a geração de maior segurança jurídica nas relações do trabalho, visando criar um cenário mais favorável para a atuação empresarial.

À época, o então Ministro do Trabalho defendeu a necessidade da reforma trabalhista para “modernizar” a legislação brasileira, que segundo seus defensores não haveria acompanhado adequadamente às mudanças ocorridas na economia como um todo.

Os defensores da reforma trabalhista prometiam a geração de milhões de empregos formais e uma redução em 50% das ações trabalhistas, com o objetivo alegado de promover uma maior celeridade nos processos, assim como segurança jurídica e um ambiente propício para os negócios. Porém, em audiência pública da Comissão de Direitos Humanos (CDH) do Senado em 14 de abril de 2019, constatou-

¹ Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

se, segundo o procurador Regional do Trabalho e Coordenador Nacional da Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho, Paulo Vieira², que houve essa redução de 50% das ações trabalhistas, mas, como decorrência da vedação ao acesso à justiça e o impedimento da busca por reparações, configurando um retrocesso social.

O referido procurador também observou que "o Brasil conta com 1,3% de desemprego a mais do que o último trimestre do ano de 2017, o que significa 1,5 milhão a mais de pessoas desempregadas".

A aprovação da reforma trabalhista promoveu uma forte inflexão no sistema de proteção do trabalhador contido na CLT. Entre os mais de cem pontos alterados na CLT, o presente estudo buscará compreender a percepção dos agentes jurídicos da região da campanha sobre o acesso à Justiça do Trabalho após as modificações da legislação trabalhista promovidas pela reforma trabalhista de 2017.

Entre as principais alteração normativas que obstaculizam o acesso à justiça do trabalho estão os seguintes dispositivos: a) a retirada da obrigação de homologação pelo sindicato, ou outros órgãos competentes, de rescisões de trabalhadores com mais de um ano de trabalho (art. 477 §1º e §3º da CLT); b) o fim da justiça gratuita por declaração de insuficiência financeira do trabalhador (art. 790 §3º e §4º da CLT); c) a inclusão de dispositivo autorizando a condenação de honorários advocatícios de sucumbência no patamar de 5% a 15% a parte vencida (art. 791-A §1º, §2º e §3º da CLT); e d) a responsabilização por litigância de má-fé, no percentual superior a 1% e inferior a 10%, ao trabalhador que der causa a algumas situações fáticas (arts. 793-A, 793-B, 793-C e 793-D da CLT).

Ocorre que, de que adianta a criação de lei protetiva aos abusos, se o trabalhador não tiver condições de alcançar a justiça. O acesso à justiça é um direito conquistado juntamente com os direitos sociais e o surgimento dos direitos humanos.

No primeiro ano da reforma trabalhista, conforme artigo do Portal Migalhas (2018), houve uma queda de 60% das ações novas em comparação com o último mês antes da alteração nas normas trabalhistas, isto é, novembro de 2017. No segundo ano da reforma trabalhista a redução do número de processos trabalhista em andamento foi de 32% (UOL, 2019). Essa queda, pode ser vista como uma consequência do aumento para o trabalhador, do risco de ser responsabilizado por

² Portal de notícias do Senado Federal 2019.

eventual litigância de má-fé e de ter que responder pelos encargos processuais, o que tem feito com que a análise dos processos se torne mais célere.

Os números de queda de ações novas na justiça do trabalho, não impactou significativamente na contratação de novos postos de trabalho, haja vista que segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) a taxa de desemprego foi de 13,1%, no primeiro trimestre de 2018, o que corresponde a 13,7 milhões de desempregados e no final de 2019 a taxa foi de 11,6% com 12,4 milhões de desempregados (UOL, 2020). Portanto, as novas regras trabalhistas, pelo menos até agora, não têm gerado o estímulo para a criação de novos postos de trabalho, como se propagou que o faria.

O fenômeno ocasionado pela reforma trabalhista será compreendido a partir do modo como os agentes jurídicos lidam com o direito do trabalho no dia-dia do exercício de suas profissões. Tendo em vista o conflito interno do campo juslaboral sobre o entendimento do acesso à justiça trabalhista, buscarei apreender as percepções destes, a fim de compreender o sentido atual do direito do trabalho, se caminha para um fortalecimento ou fragilização do reconhecimento de direitos.

A primeira hipótese preliminar sugeria que a alteração das normas trabalhistas cria uma maior estabilidade jurídica para o empresariado, pois, entre outras coisas, promove dispositivos que obstaculizam o acesso à justiça por parte do trabalhador, acarretando, assim, na fragilização do reconhecimento jurídico dos direitos trabalhistas e promovendo uma mudança do sentido da legislação trabalhista em detrimento ao princípio da proteção.

A segunda hipótese preliminar é de que a reforma trabalhista em um curto espaço de tempo, já está colhendo os frutos de uma modernização da legislação trabalhista, com a redução de um considerável número de ações temerárias, que abarrotavam o poder judiciário trabalhista, agilizando e desburocratizando os processos trabalhistas, criando regras que estabilizam as relações trabalhistas, gerando segurança jurídica para ambas as partes nas contratações, o que tem gerado a criação de novos postos de trabalho.

Desta forma, o ponto de partida da presente pesquisa corresponde a análise das alterações normativas que tem a capacidade de interferir no acesso à justiça dos

trabalhadores e verificar o sentido de suas ocorrências no atual direito do trabalho brasileiro aos olhos dos agentes jurídicos.

Os objetivos específicos pretenderam a) Analisar a perspectiva de correntes doutrinárias que defendem a reforma trabalhista e daquelas a que a ela se opõe; b) verificar o entendimento de correntes doutrinárias distintas de que modo os dispositivos de restrição ao acesso a justiça do trabalho contidos na reforma trabalhista podem impedir o reconhecimento jurídico de direitos efetivos dos trabalhadores; c) identificar e analisar as percepções dos agentes do campo jurídico da microrregião nº 08 do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT4), composto pelas cidades de Alegrete, Bagé, Santana do Livramento, Rosário do Sul e São Gabriel, sobre os dispositivos inibidores ao acesso a justiça do trabalho incluídos na reforma trabalhista. d) identificar de que modo os agentes do campo jurídico da microrregião nº 08 do TRT-RS vêem os dispositivos de restrição ao acesso a justiça do trabalho contidos na reforma trabalhista e se tais dispositivos têm obstaculizado este acesso aos trabalhadores ou promovido uma maior; e) analisar as narrativas dos agentes jurídicos sobre a mudança de sentido da legislação trabalhista brasileira.

A respeito dos procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, lançou-se mão de métodos qualitativos quando da busca pela compreensão da percepção dos agentes jurídicos sobre o acesso a justiça do trabalho após as modificações da legislação trabalhista. Para tal, lançamos mão de entrevistas com onze agentes jurídicos da região da campanha, Rio Grande do Sul.

Na coleta de dados da pesquisa utilizou-se a aplicação da técnica de entrevistas estruturadas aplicada aos operadores do direito do trabalho, como juízes, advogados dos sindicatos, além de representantes sindicais dos empregadores. Nas entrevistas realizadas, buscou-se a heterogeneidade de experiências, para dar conta dos pontos de vista dos atores sociais.

Como recorte metodológico, a área de abordagem da pesquisa consistiu nas regiões da Campanha Central, Ocidental e Meridional, onde estão presentes foros trabalhista na microrregião nº 8 do Tribunal Regional do Trabalho do 4º Região (TRT4) nas cidades de Alegrete, Bagé, Santana do Livramento, Rosário do Sul e São Gabriel. A microrregião nº 8 do TRT4 possui 03 magistrados, 04 sindicatos patronais ou associações representativas e 04 sindicatos de trabalhadores, os órgãos classistas

será escolhido um de cada cidade da microrregião do TRT4, com mais de 100 associados ou sindicalizados.

Buscou-se captar as percepções dos operadores do direito (juízes, advogados patronais e de trabalhadores) sobre a criação pela reforma trabalhista de dispositivos inibidores ao acesso a justiça do trabalho, capazes de impedir o reconhecimento de direitos dos trabalhadores e o sentido da nova legislação trabalhista. Como apontam Deslauriers e Kérisit (2010), por meio dessas informações é possível obter elementos para desenvolver pesquisas explicativas. Ir a campo, aproximar-se dos informantes, ajudam o pesquisador a adquirir um conhecimento mais próximo do seu tema e a ter uma orientação mais precisa da sua pesquisa. Utilizando-se da metodologia qualitativa torna-se inevitável no recorrer a forma de estudo do sentido da ação, que procura captar os sentidos que os indivíduos atribuem a suas ações na vida social.

O uso da entrevista, segundo Poupart (2010), constitui uma porta de acesso para compreender às realidades sociais. O seu uso se justificaria como um argumento metodológico, uma ferramenta de informação que permite o acesso à realidade dos atores a partir do modo como eles a percebem. Para interessar os entrevistados, com inspiração em Poupart (2010), é importante explicar que o resultado da pesquisa pode servir de subsídio para a compreensão do fenômeno resultante da alteração das normas trabalhista.

Realizou-se o levantamento bibliográfico para captar o entendimento da doutrina, mais precisamente dos autores reconhecidos pela academia e com pensamentos controvertidos, como de um lado Pastore (2001), Robortella (1994) e Martins (2018) e de outro Delgado (2017), Oliveira (2009) e Ramos Filho (2012). A escolha destes autores, em primeiro lugar, deveu-se a consideração de que estes autores são representativos de posições específicas sobre a temática, que partem de valores distintos sobre as necessidades de maior ou menor regulação pública das relações de trabalho e de uma maior ou menor flexibilização dos direitos trabalhistas.

O segundo critério, mas não menor importante, foi que os autores escolhidos, são reconhecidos no campo juslaboral, há muitos anos, como defensores de suas posições, por exemplo, Pastore na década de 1980 já expressava o seu pensamento de viés (neo)liberalizante por maior flexibilização das normas trabalhistas brasileiras, assim como também Robortella na década de 1990. Os autores contrários as

alterações, como Delgado e outros, manifestam-se de 1990 em diante, pelo motivo de que as ideias neoliberais têm sua ofensiva mais forte nesta década.

Utilizou-se também como material de apoio para análise, cartilhas e manuais publicados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) que apresentam os dados secundários desta pesquisa referentes a gastos e receitas da Justiça do Trabalho, número de processos novos e andamento e outros nas varas trabalhista, além de reportagens sobre o assunto em revistas, jornais e sites. Também se lançou mão de uma pesquisa documental na qual foram analisados relatórios do Tribunal Regional do Trabalho (TRT4) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Observa-se que o tema é atual e de extrema pertinência, tanto de um ponto de vista sociológico, quanto jurídico. Afinal, as relações de trabalho são uma das questões de cunho social, político e econômico das mais fundamentais para o funcionamento das sociedades capitalistas, uma vez que envolve direta ou indiretamente a vida de todos que nelas vivem.

Para organizar a apresentação do tema de forma ampla e progressiva a presente dissertação foi dividida em três capítulos e considerações finais. No primeiro capítulo buscou-se apresentar a regulação pública do trabalho no Brasil, começando com a sua origem até os dias de hoje, a sua importância como registro histórico e sociológico, para abordar em poucas páginas o surgimento do trabalho na humanidade, pois muito dos fenômenos poderão ser entendimentos pela sua origem ou pelos fatos que ocorreram durante todo o processo histórico, que em certos momentos são reconhecidos e podem passar a serem denegados, começando pelos primórdios, passando pela idade média até chegarmos a revolução industrial.

O início da regulação pública do trabalho no Brasil e principalmente com o seu alvorecer no final dos anos de 1930 e início dos anos de 1940, com criação da Justiça do Trabalho em 1939 e a promulgação da Consolidação da Legislação do Trabalho (CLT) em 1943, ambas criadas no contexto do Estado-Novo, período do governo autoritário do presidente Getúlio Vargas, no sentido de apaziguar os conflitos sociais entre capital e trabalho, a partir de uma estratégia de reconhecimento jurídico, que usou-se como base teórica a teoria do reconhecimento de Honneth (2008) para definir a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e trabalho.

Ainda no primeiro capítulo o surgimento de ideias neoliberais, a partir da década de 1980 pelo mundo e na década de 1990 no Brasil, difundindo a preocupação de liberação dos mercados, eficiência economia e não intervenção do Estado nas relações trabalhistas, como a tentativas de coloca-las em pratica pelo governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), através de flexibilizações das normas trabalhistas.

O segundo capítulo trata-se da análise do campo justralhista para definição do sentido do trabalho, devido as alterações na legislação trabalhista, mais precisamente após a promulgação da reforma trabalhista (Lei 13.467/17) alicerçadas em ideias neoliberais, colocando em xeque o princípio da proteção.

Utilizou-se como base a teoria dos campos de Bourdieu (2011) a fim de auxiliar na compreensão da disputa entre ideias do que é justo no campo justralhista. Para facilitar a busca e a compreensão foi escolhido um recorte dentro dos mais de 100 pontos alterados pela nova norma trabalhista, entres eles dispositivos que segundo a justificativa do próprio projeto de lei aprovado, tem a intenção de reduzir o número de processos trabalhistas, mas que podem ferir o direito constitucional de acesso à justiça, usou-se como referência ao tema de acesso à justiça Sadek (2009). Ainda nesse capítulo a análise dos dispositivos como barreira à justiça do trabalho.

No terceiro capítulo apresentamos os resultados da pesquisa de campo realizada na microrregião nº 08 do Tribunal Regional do Trabalho (TRT4) com as entrevistas dos agentes jurídicos com o fim de compreender através de suas narrativas as consequências dos novos dispositivos inibitórios e o atual sentido do direito do trabalho após a Lei 13467/17 (reforma trabalhista).

1. REGULAÇÃO PÚBLICA DO TRABALHO NO BRASIL

Para reforma trabalhista ser compreendida por completo, entendemos ser necessário fazer uma reflexão histórica internacional e nacional. Para tal, remetemos à construção do direito do trabalho. Dar importância a história não se trata somente de cultivar o saudosismo, mas de entender, que nenhum problema é tão novo que não possa ser refletido lembrando do passado (GILSON apud NASCIMENTO; FERRAI; MARTINS FILHO, 2011).

Além da abordagem histórica, o que se procurará fazer na presente pesquisa é transcrever os assuntos caros às ciências sociais e dar menor ênfase na perspectiva econômica, tão frequente quando a temática é sobre as relações de trabalho.

O trabalho visto de forma etimológica, remete a algo desagradável, como dor, sofrimento, ou do latim, *tripalium*, instrumento de tortura ou acessório que pesava sobre os animais. Nos dias de hoje significa energia física ou intelectual despendida pelo o homem com um fim produtivo, ou seja, atingir um resultado (CASSAR, 2018).

A palavra trabalho, pode ser compreendida de diversas formas, como uma manifestação artística, expressões biológicas, pregações ideológicas, entre outras, mas a enfrentada nessa pesquisa é entendida como a atividade humana que transforma a natureza, concepção que vem sofrendo mutações desde a antiguidade clássica (RAMOS FILHO, 2012).

1.1 Breve histórico do desenvolvimento do trabalho no mundo

Desde os primórdios da humanidade o trabalho serviu ao homem como meio para alimentar-se, abrigar-se, defender-se ou para forjar ferramentas. Em agrupamentos humanos antigos, a formação de grupos proporcionou disputas pelo poder, resultando em escravidão para os vencidos sobreviventes, que passavam a executar os serviços mais penosos para o grupo vencedor. Com o avançar da história surgiram algumas formas de trabalho paralelas à escravidão, como algumas formas

arcaicas de locação de trabalho (Código de Hammurabi³ e Direito Romano⁴ entre os períodos do século XXI a.C até IV).

No império romano, durante o império de Diocleciano (284 a 305 d.C), tornou-se hábito os pagamentos em espécie e portanto os produtos não passavam mais pelos mercados de Roma, o que estimulou a concentração de terras e a criação de grandes latifúndios com economias fechadas a base de exploração escravagista, o que enfraqueceu os pequenos proprietários (FELICIANO, 2013). Os grandes proprietários prometiam proteção em troca de relações de vassalagem e colonato, este é o alvorecer medieval e o surgimento da servidão, que ocorria quando trabalhadores livres exploravam as terras do senhor (proprietário) entregando-lhe parte da produção (CASSAR, 2018).

Na Europa no período do século IV até XIII, período marcado pelas fases do feudalismo e a transformação da força de trabalho escrava em contrato de servidão. Os ex-escravos, quando findada a escravidão, passaram a procurar os proprietários das terras e trocar o seu trabalho por alimentação e segurança (feudalismo), o trabalho era praticamente rural, o que culminou no esvaziamento dos centros urbanos antigos e uma retração dos comércios tradicionais (BRAGHINI, 2017).

Apesar de serem servos. eles possuíam certos direitos, pois não eram mais uma coisa, mas pessoas livres e tinham direitos a posse da terra, direito de cultivo e de contrair núpcias, o direito de constituir família, direito de socorro em caso de invalidez ou velhice e mais adiante o direito de deixar testamento de coisas móveis (FELICIANO, 2013).

Com o renascimento do comércio urbano, a partir do século XII surge o início das corporações de ofício nos períodos mais avançados da idade média e iniciais da idade moderna (BRAGHINI, 2017). As Corporações de Ofício surgiram com a união de artesãos e mercadores, de mesmo ramo profissional, o que gerou um sentimento

³ O Código de Hammurabi representa um acervo de leis as quais é escrita, e esculpidas em uma rocha encontrada em 1901 pela expedição francesa. Uma das características do referido código era a lei de talião. Além disso, pode-se verificar que a legislação abrange em diversa seara da ciência do direito como: civil, penais e direito do trabalho (CASSAR, 2014, p. 13).

⁴ No Direito romano, nasce o arrendamento da coisa = *locatio conducto rei*: a) *locatio conducto operis*, e b) *locatio conducto operarum*. Surge paralelamente à escravidão e à servidão como forma de autônomo dos artesãos e artífices na antiguidade. Boa parte do Direito do Trabalho contemporânea foi inspirada nas antigas regras da *cotio operarum*. (CASSAR, 2014, p. 13).

de classe que preservava o monopólio e o segredo da indústria nos mestres das respectivas corporações, como por exemplo (alfaiates, sapateiros, ferreiros, padeiros, vidreiros, armeiros, tintureiros, entalhadores, ourives, artistas etc. Havendo na cidade a corporação, nenhum homem livre não poderia exercer o ofício senão por intermédio daquela corporação (FELICIANO, 2013).

Nas corporações de ofício se tratava de pequenas empresas dirigidas por seus mestres e composta por aprendizes. Trabalhavam homens, mulheres e crianças em situações insalubre e perigosas com jornadas de 12 a 14 horas por dia, podendo chegar até a 18 horas de trabalho (CASSAR, 2018).

Com o movimento de saída de artesões do campo rumo às cidades, deu-se ensejo a um processo gradativo de urbanização, o que coincide com a gênese do trabalho livre (BRAGHINI, 2017).

A remuneração e a jornada de trabalho eram fixadas pelas corporações, e em geral era de dez horas diárias, e os aprendizes, tinham que ter mais de dez anos de idade, havia liberação do trabalho para os feriados religiosos (média de 150 dias de folga por ano). As corporações tiveram grande êxito por longo período, mas tensões internas sugiram devido ao grande poder que os mestres tinham sobre os aprendizes, que tinham aspirações de se tornarem companheiros, até porque os cargos de mestres, geralmente era reservado para os filhos dos mestres, criando uma direito hereditário, o que acabou descontentando grande parte dos participantes, gerando inevitável enfraquecimento político, chegando o seu fim no século XIV, com o surgimento da ideologia liberal, varrendo as corporações da Europa (FELICIANO, 2013).

Nos sec. XV a XVI as relações de trabalho passam a ser contratualizadas, como já tinha ocorrido no direito romano. A renascença levou o homem ao centro em detrimento do teocentrismo que dominava o pensamento medieval, reconduzindo a Europa para o trabalho livre, com base no contrato. Na América e mais precisamente no Brasil a mão de obra era escrava, com o aprisionamento de nativos (índios) e negros. Sob concepções do liberalismo econômico eclode-se revoluções liberais (burguesas), inspiradas em ideias iluministas, culminando na Revolução Francesa (1789) e na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, sintetizando o ideário do liberalismo político no sec. XVIII. A ascensão da burguesia, a partir do aumento da

aferição do lucro decorrente da circulação do dinheiro e, posteriormente, com o advento da indústria, tornou possível uma acumulação de capital sem precedentes, o que desencadeou a revolução industrial, que espalhou-se da Inglaterra para todo o mundo (FELICIANO, 2013).

No século XIX, não havia quase limites para o uso do trabalho humano no âmbito da revolução industrial. Os trabalhadores não encontravam amparo no direito comum (civil), que regia até então qualquer relação entre sujeitos. O número de trabalhadores desocupados era maior que a oferta de empregos e com o advento de processo mecanização, isto é, da maquinaria, viu-se reduzida a capacidade individual destes barganharem melhores condições de trabalho, passando a aceitarem qualquer tipo de cláusula contratual em busca de um salário ínfimo e submetendo-se a condições desumanas e degradantes (CASSAR, 2018).

A Revolução Francesa, trouxe o suporte teórico para o Liberalismo (*laissez faire*), que promove a liberdade individual, sem intervenção do Estado nas atividades econômicas dos indivíduos. Foi um grande marco para a valorização do homem, do trabalho livre, da igualdade formal, mas não favoreceu o direito do trabalho em relação a proteção do Estado aos direitos dos trabalhadores (NASCIMENTO apud BRAGHINI, 2017).

As exploração de trabalho infantil era habitual, até mesmo pelo costume adquirido dos aprendizes no sistema feudal e pela razão do baixo custo, o que gerava consequências para as crianças, pois somente 27% chegava a idade de dez anos, a mulher trabalhava principalmente no ramo da tecelagem, que não exigia força muscular e com o auxílio da máquina de coser, uma única mulher era capaz de substituir o trabalho de seis pessoas (FELICIANO, 2013).

As primeiras leis intervencionistas nas relações de trabalho na Inglaterra encontram-se entre os anos de 1802 e 1848, basicamente tratavam de proteger os menores de dez anos, vedando a sua contratação, mas segundo Thompson (1988), existia uma outra intenção na Lei, fazer com que os menores frequentassem a escola, visando prepara-los de modo mais adequado o trabalho industrial.

As reivindicações e o reconhecimento social por melhores condições de trabalho, objeto de estudo do direito do trabalho, apenas surgem e, mesmo assim, de

modo bastante incipiente, na Inglaterra a partir do século XVII, com o alvorecer da Revolução Industrial, introduzindo o trabalhador em sistema produtivo no qual a burguesia, enquanto classe emergente, apresentou-se como condutora desse processo. As inquietações e insurgências dos trabalhadores, pelo motivo das elevadas jornadas de trabalho e baixos salários, foram uma reação a um modo de produção vivenciado no início da Revolução Industrial que impunha más condições de trabalho e baixa qualidade de vida aos trabalhadores, por um lado, e excesso de liberdade dos proprietários das fábricas no que concernia aos termos de contratação e utilização da força de trabalho, encontrando-se na contramão de fraternidade proposta pela Revolução Francesa (BRAGHINI, 2017).

O descontentamento dos trabalhadores era visível, havia pressão dos trabalhadores nas ruas e da Igreja Católica para a regulamentação das relações de trabalho, o que levou a criação de Leis sobre a fixação do salário mínimo, jornada máxima de trabalho, direitos reconhecidos através de lutas por respeito e a dignidade da classe trabalhadora (FELICIANO, 2013).

Com a transição das formas de organização artesanal para industrial, do trabalho, incentivada pelas ideias liberais, com suportes econômicos, políticos e jurídicos, possibilitou-se o fomento de grandes indústrias, de novas máquinas e de um grande contingente de trabalhadores. Esse cenário estruturou-se a partir da liberdade de contratação (matriz civilista), ou seja, o Estado somente assistia como simples expectador a formação dos contratos e somente intervia se o contrato estivesse sendo desrespeitado por uma das partes, a ideologia liberal acreditava no consensualismo e considerava o trabalhador e o empregador como iguais, assim permitindo que as relações de trabalho ocorressem nas condições de trabalho mais precárias e degradante, sem a intervenção do Estado nas relações de trabalho, que pudesse garantir o mínimo de dignidade ao trabalhador (BRAGHINI, 2017).

O Estado passou a interferir de forma paulatina nas relações entre capital e trabalho, a fim de tentar minimizar as desigualdades econômicas entre os contratantes, o que gradativamente deu ensejo a Leis de limitação da jornada de trabalho, assim como de salários mínimos. A agitação dos trabalhadores tornou possível a criação de sindicatos organizados que lutaram para a construção da teoria jurídica da hipossuficiência do trabalhador subordinado e uma preocupação pela

questão social que levasse a melhores condições de vida e trabalho e atuando no sentido de restringir a ampla liberdade dos capitalistas (BRAGHINI, 2017).

O trabalho assalariado, no início da revolução industrial, sofreu várias críticas, principalmente por autores alemães que romantizaram o trabalho artesão, que era produzido pelas próprias mãos do artesão, que estava familiarizado com os materiais, e que podia expressar toda a sua habilidade em forma de objeto, como uma obra de arte, mas tais ideais não lograram êxito para uma volta ao passado, pois a industrialização chegou sem ter volta, o mundo moderno trouxe o consumo para mais pessoas, não tendo mais como retroagir ao artesanal do passado (HONNETH, 2008).

Havia a necessidade de conceber um sistema legislativo imperativo e protecionista para evitar a exploração do homem com recursos contra o homem trabalhador. Desse contexto surge o direito do trabalho para tutelar um contrato mínimo de trabalho e assim harmonizar os conflitos entre o capital e o trabalho.

A evolução da regulamentação das relações de trabalho começa em 1791 com o fim das Corporações de Ofício, com a edição da Lei *Chapelier*, pois passaram a ser consideradas atentatórias ao direito do homem, e posteriormente a evolução se deu em três fases, conhecidas pelos doutrinados do direito do trabalho como a) a fase da formação no período de 1802 a 1848, tem seu momento inicial com a edição da Lei de *Peel*, na Inglaterra quando é fixada a jornada máxima de 12 horas de trabalho e a proibição do funcionamento da indústria no horário noturno (das 21h às 6h); considerado ilegal o trabalho de menores de nove anos e a proibição legal de menores de 18 anos de trabalharem nos domingos e feriados e de trabalharem em minas b) a fase da intensificação, situada entre 1848 e 1890, destaca-se pelo surgimento do “Manifesto Comunista de 1848” De Karl Marx e Friedrich Engels e, na França, pelos resultados da Revolução de 1848, com a instauração da liberdade de associação que havia sido tolhida pela Lei *Chapelier* e a criação do Ministério do Trabalho e c) a fase da consolidação, estende-se de 1890 a 1919. Um marco importante foi a Conferência de Berlim no ano de 1890 e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* 1891, publicada pelo Papa Leão XIII, que, sensibilizado pela intensa exploração do homem, agora “escravo” da máquina e assim por diante foram as conquistas dos trabalhadores (CASSAR, 2018).

A mudança de paradigma ocorreu por motivos de sobrevivência do próprio capitalismo, pois houve uma crise do conceito da autonomia da vontade das partes, uma vez que o que se testemunhava era um profundo desequilíbrio na correlação de forças entre capital e trabalho, causando perda ou ausência de justiça, comprometendo os aspectos humanitários e, conseqüentemente, um esgarçamento do tecido social. Nesse cenário, o poder do capital, até mesmo devido à preocupação com a emergência de movimentos socialistas, acabou por aceitar gradativamente a intervenção do Estado nas relações de trabalho, como forma de equilibrar os contratantes (BRAGHINI, 2017).

1.2 A construção da sociedade do trabalho no Brasil

No Brasil no início do século XIX a escravidão era naturalizada, e indispensável para os latifúndios de monocultores, calcula-se que um terço da população era formada por escravos, em números na época representava dois milhões e quinhentos mil escravos africanos. Na sua maioria os escravos realizavam trabalhos agrícolas, mas também exerciam trabalho nas cidades, principalmente o trabalho de transporte de mercadorias e pessoas, até mesmo os artesões tinham escravos para transportar as suas ferramentas, havia uma cultura de que trabalhar era indigno, portanto, carregar ferramentas era considerado desprezível (ALMEIDA, 2018).

Com o fim da escravidão, o que antes se entendia juridicamente como uma “coisa” foi convertida em cidadão, mas o reconhecimento dessa questão social acarretou no problema concernente a necessidade de mão de obra para as plantações de café do Estado de São Paulo, o que deu ensejo a uma estratégia política de importação trabalhadores imigrantes (CARDOSO, 2019).

Para Barbosa (2008) falar de industrialização até 1930 é um equívoco teórico, pois o que se pode dizer é que existiam pequenas fábricas, oficinas artesanais e ateliers domésticos. O principal capital era do complexo cafeeiro e os demais produtos eram feitos de matéria-prima como algodão, açúcar, couro e cereais.

Os trabalhadores oriundos do campo ou o imigrante não tiveram um rápido ajustamento ao trabalho industrial, o que contribuiu para a falta de solidariedade, diferente do que ocorreu em alguns países europeus (CARDOSO, 2019). Segundo

Vianna (1951), ideólogo do projeto varguista de unificação do país, até 1930 os trabalhadores brasileiros eram entendidos como parte de um povo bondoso, indulgente e pacífico e assim era reproduzido um discurso que refletia uma cultura cristã. A escolha por trabalhadores europeus se deu também pelo motivo do racismo e da falta de qualificação do trabalhador brasileiro para o trabalho industrial, necessitando buscar na imigração.

Os trabalhadores brasileiros, na sua maioria, esquecidos pelas instituições civilizatórias do Estado, impossibilitados do reconhecimento político de um agir coletivo, acabavam agindo de forma individual e submetendo-se aos interesses das elites empresarias, sem realizar movimentos que pudessem reivindicar melhores condições de trabalho e vida, por isso a luta de classes não encontrou espaço fértil no Brasil, o que explica, em certa medida, a falta de solidariedade social das classes mais altas e médias, de um modo geral, com o destino das classes mais baixas.

Segundo Barbosa (2008) no período de 1880 a 1930:

o crescimento industrial deu-se a partir de surtos, deve-se tomar a precaução de ressaltar as diferenças qualitativas em cada um desses momentos (pós-encilhamento, 1905-1912 pós-primeira guerra mundial e década de 1920. Isso porque, além da rápida expansão das unidades produtivas – o número de estabelecimentos salta de 636 em 1889 para 3.120 em 1907 e 13.336 em 1920 – cada novo surto é acompanhado por um reforço da estrutura industrial.

No Brasil, o ponto de partida da regulamentação legislativa do trabalho mais ampla foi a Revolução de 30, via plano de inclusão do trabalhador no sistema produtivo por meio do emprego. Antes disso, a transição do trabalho escravo para o trabalho livre, se deu sem qualquer tipo de proposição de um conjunto efetivo de direitos que visassem a proteção efetiva de todas as categorias de trabalhadores (BRAGHINI, 2017).

Segundo Ramos Filho (2012) o ramo do direito que cuida exclusivamente das relações de trabalho remete ao início do século XX. O direito do trabalho já teve outras nomenclaturas ao longo do tempo, legislação industrial, legislação operária, legislação trabalhista e legislação social. Apenas com o fim da primeira guerra mundial em 1918 que passou a chamar-se de “direito” em vez de “legislação”, devido a conquista da autonomia científica do direito do trabalho, pois devido a importância que a questão social passava a despertar e o reconhecimento que o liberalismo não respondia mais

ao cenário da época. O direito do trabalho surge como resposta a necessária intervenção do Estado nas relações do trabalho, adquirindo princípios e regras diferentes do código civil.

A partir de então surgiram termos como direito corporativo, direito social, direito do trabalho e direito sindical. Foi consolidado a denominação direito do trabalho, pois melhor define a atividade realizada pelo trabalhador, englobando todas atividades profissionais, apesar de haver críticas a denominação, pois muitos entendiam que a nomenclatura direito social melhor definiria as normas (CASSAR, 2018).

O direito do trabalho, desde o seu surgimento, serve para criar parâmetros para as relações de trabalho, ou seja, define o que é permitido e o que é interdito entre as partes envolvidas, de um lado o trabalhador que vende a sua força de trabalho em troca de salário, e de outro o empregador que se utiliza do trabalho do trabalhador para obter os resultados que se propõe. Ocorre que o direito do trabalho nem sempre está equilibrado, pois em alguns momentos da história, ele privilegia os trabalhadores e em outros os empregadores, dependendo do momento histórico e territoriais, como a primeira guerra mundial (1914-1918), a criação da Organização Internacional do Trabalho (1919) e situações econômicas como a crise na bolsa do Estados Unidos (1929). Nesse cenário, o Brasil passou a se industrializar e a sistematizar normas de trabalho, culminando com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Apesar de avanços na regulação pública das relações de trabalho, a partir da década de 1980, com a ascensão da ideologia neoliberal começa a ser modificado o cenário (RAMOS FILHO, 2012).

Na Primeira República já haviam reivindicações trabalhistas, mas com poucos efeitos. As reivindicações iniciaram mais fortemente com os operários socialistas imigrantes que receberam posteriormente o reforço dos anarquistas, que lutavam primeiramente por direitos políticos e reconhecimento, dando os primeiros passos para a regulação do Estado do mercado de trabalho. No período varguista a proposta de mudança passou do Legislativo para o Executivo, atrelando o sindicato ao Estado de forma corporativa e condicionou os benefícios sociais para trabalhadores sindicalizados que tivessem um ofício, ou seja, a cidadania somente para quem tivesse carteira assinada e membros de sindicatos legalizados (autorizados a funcionar pelo Estado) (GOMES, 2005).

Não havia como recusar os benefícios propostos, então as lideranças da época reconheceram os sindicatos legais e passaram o campo de disputa para as juntas de conciliação e passaram a lutar pela efetivação dos novos direitos do trabalho, mas sem abandonar a resistência ao sindicato corporativo nas Constituinte, Sindicatos e nas ruas, ou seja, os novos benefícios foram reconhecidos, mas não deixava-se de resistir politicamente (GOMES, 2005).

A falta ou negação do reconhecimento social e jurídico do outro, na teoria de Honneth, é a principal razão dos conflitos sociais, é necessário verificar sociologicamente no que consiste o reconhecimento. Existem de três esferas que compõem o reconhecimento, são elas: o amor (família), o direito (estado/justiça) e a estima social (sociedade/solidariedade), esses três componentes são imanentes do reconhecimento e a busca por esse reconhecimento é o que impulsiona os movimentos sociais. Portanto, a luta por reconhecimento é o motor da sociedade. Ocorre que pode existir defasagem na conquista de cada esfera, pois a velocidade de cada mudança é diferente, podendo alterar o processo de luta pelo reconhecimento. A esfera do direito é a que mais sofre defasagem, podendo prejudicar as demais, em razão de que, para se formalizar um direito e para que ele tenha eficácia, primeiro deverá acontecer o fato, o direito está sempre atrasado em relação ao fato das mudanças sociais (SIQUEIRA NETO, 2016).

No conflito capital versus trabalho existe negação de ambos os lados, o capital nega a importância do trabalho e o trabalhador não reconhece o papel do capital na atividade produtiva, mas pensando na divisão de Honneth (2008) a relação transcende a questão jurídica (esfera do direito), porque o trabalho é item constitutivo da identidade do trabalhador, segundo o autor o indivíduo somente se completa quando todas as esferas da identidade estão em equilíbrio, como a esfera do amor, que é através do trabalho que o indivíduo promove o sustento de si e de sua família e é reconhecido na sua família como membro útil e da solidariedade ou estima social, que como Durkheim na divisão social do trabalho, cada indivíduo é responsável por uma tarefa na sociedade e depende do reconhecido de sua atividade pelos outros, na medida que desenvolve trabalho necessário dentro da sociedade em que vive (SIQUEIRA NETO, 2016).

Castel (2013), ao analisar a sociedade industrial francesa, defende que o trabalho funcionou como grande integrador, que ultrapassava outros campos como a família, a escola, o social, o político e a cultura. No caso francês, a sociedade salarial construída sobre a proteção do trabalho transcendeu diversos campos, funcionando como um elemento de integração voltado para a resolução de conflitos.

Ao enfatizar a importância do trabalho, mais especificamente na família, Castel faz vários questionamentos sobre as influências das mudanças ocorridas no mundo do trabalho na contemporaneidade, geralmente acarretadas por dificuldades financeiras, principalmente pelo desemprego, o que, com certa frequência, acarretam um processo de desfiliação social expresso em situações de isolamento e degradação. Assim como em Honneth (2008), a esfera do amor, afeto, família, é uma das partes do reconhecimento, que de uma forma ou outra é transpassada pelo trabalho, este último constituindo-se nas sociedades modernas, um elemento central para a estabilidade individual e coletiva.

Para Ramos Filho (2012) é um erro dizer que a compra e venda da força de trabalho não era regulada nos primeiros anos do século XX, mesmo que uma efetiva regulamentação somente tenha se dado apenas após a década de 1930. O que ocorria antes era que a regulamentação se dava exclusivamente à vontade dos empresários, sendo que as normas protetivas ao trabalhador, estas sim, somente foram gestadas após a crise de 1929. Nas palavras dos autores:

Não existiam saídas jurídicas para a cobrança de salários atrasados e/ou para questionamento de multas por falta de assiduidade, pontualidade e outros motivos. Muitas vezes os salários eram manipulados, já que o pagamento por peças apresentava-se usual, podia-se, assim elevar a renda nominal à custa de uma elevação de produção mínima. Por outro lado, os prêmios estabeleciam uma concorrência entre trabalhadores e definiam um novo padrão de conduta e disciplina do trabalho (BARBOSA, 2008, p. 228).

A crise de 1929 colocou em questão a ordem jurídica liberal e seus institutos básicos, a propriedade e o contrato, uma vez que o direito, como até então concebido, se revelou incapaz de regular de modo eficiente a vida econômica e assegurar o desenvolvimento da sociedade, nos moldes pretendidos pelas classes dominantes. Esta crise de ordem liberal, que debilitou a legitimidade do capitalismo, propiciou uma crescente limitação na autonomia da vontade, fundamentalmente na regulamentação do trabalho assalariado (RAMOS FILHO, 2012, p. 92)

Mesmo depois dos anos 30 do século XX, com o intervencionismo estatal, elas ficavam sujeitas ao um grau maior ou menor de democracia econômica ou política,

sendo que em períodos com maior participação dos trabalhadores existia uma melhor distribuição dos excedentes da produção (RAMOS FILHO, 2012).

1.3 O advento da consolidação das leis do trabalho (CLT)

Com a revolução de 1930 procurou-se promover uma ordem no mercado urbano de trabalho. O então presidente Getúlio Vargas, aproveitando-se da fragilização da elite agrária, da ascensão de uma burguesia industrial, assim como de um ambiente de vulnerabilidade socioeconômica decorrente da migração de um grande contingente de pessoas dos campos para os centros urbanos que não encontravam emprego, decretou em 1943 a legislação social e trabalhista. Importante observar, que os novos direitos sociais não se estendiam a todos os trabalhadores, pois Getúlio Vargas de combinado com a elite agrária do país, não incluiu os trabalhadores rurais na nova legislação trabalhista, o que somente veio ocorrer em 1970 e na Constituição de 1988.

Ademais, os então novos direitos sociais também não foram disponibilizados a todos os trabalhadores urbanos, pois nas palavras de o que Cardoso (2019), lançou-se a “utopia varguista”, que passa a concorrer com a utopia socialista ou comunista, uma vez tentou-se incluir o trabalhador em um projeto de reconhecimento de proteção jurídica, sustentada em nas palavras de Santos (1987) por uma cidadania regulada, controlada pelo o Estado, através de profissões oficialmente reconhecidas pela legislação, que apesar de criar uma expectativa de proteção, não efetivou plenamente uma condição de cidadania neste período, isto é, não combatendo efetivamente a desigualdade social.

Até 1930 as lutas por direitos dos trabalhadores esbarravam na Constituição liberal de 1891, pois qualquer atitude que limitasse a liberdade contratual entre pessoas livres e “iguais”, calcada na ideologia liberal, em que o Estado não deveria intervir nas relações privadas, era considerada inconstitucional, o contrato de trabalho era regulado pelas regras do Código Civil, portanto, qualquer tipo de proteção era considerado subversivo, ou seja, a própria questão social era inconstitucional (CARDOSO, 2019).

Em 1905 o desequilíbrio contratual foi descrito de forma exemplificada por Evaristo Moraes o que chamava de direito operário:

Suponhamos que dois homens dotados de força iguais. Não é necessário promulgar nenhuma lei para que eles não se batam ou se prejudiquem, pois, no caso de um investir contra o outro, virá a imediata repulsa para equilibrar as situações, sendo de interesse de ambos ficarem quietos. Mas admitindo que não tenham forças iguais, se lhes deixarmos toda a liberdade de ação, o mais robusto não demorará para agarrar o outro e subjugá-lo. Daí resulta esse princípio: dada a desigualdade de forças econômicas, a liberdade sem freio constitui causa fatal de usurpação e opressão. E deste princípio surge a necessidade de se precisarem de certas condições do trabalho assalariado, podo de parte o respeito fictício da liberdade (MORAES apud RAMOS FILHO, 2012 p. 23)

A doutrina liberal entende que não deva existir intermediários entre o indivíduo e o Estado, prega uma liberdade individual, mas no direito do trabalho não existe liberdade individual plena, pois existe uma assimetria de poder na relação entre as partes contratantes, isto é, entre patrão e empregado, portanto, na própria autonomia da vontade das partes, daí a necessidade de intervenção do Estado em certos pontos (MARTINS, 2015).

Vargas inspirou-se no positivismo de Augusto Comte, corrente chamada de ortodoxa, para criar uma política moderna, afastando-se do socialismo, mas criando uma cooperação entre trabalhadores e patrões, que tinha como principal objetivo incorporar o proletariado à sociedade, por meio da proteção do trabalhador e de sua família (CARVALHO, 2018).

Vargas buscava por justiça social e paz social entre as ideias políticas da época (comunistas, anarquistas e comunistas) criando uma legislação social que alterar a relação do Estado brasileiro com o povo, pois apresentava um promessa de proteção e de cidadania integral; o que na prática nunca se efetivou plenamente, uma que o que se viu, foi, segundo definição de Santos (1987) a instauração de uma cidadania regulada, onde apenas as profissões juridicamente reconhecidas pela CLT estavam protegidas e não houve a instauração de uma cidadania política das classes trabalhadores, vide o advento da vinculação dos sindicatos ao Estado. Porém, pelo menos dentro dos limites desse projeto, gerou-se a expectativa, de que valia a pena lutar pela efetividade da proteção estatal, moldando assim, a identidade social e política da classe trabalhadora no Brasil (CARDOSO, 2019). Nas palavras de Santos:

A cidadania regulada é entendida como um conceito cujas raízes encontram-se não em um código de valores políticos, mas em um sistema de

estratificação ocupacional, em que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido, como norma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas por leis. A extensão da cidadania se faz, pois, via regulamentação de novas profissões mediante a ampliação do escopo dos direitos associados e estas a profissões, antes que por expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade. A cidadania está embutida na profissão e os direitos ao cidadão restringe-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei (SANTOS, 1987, p. 75).

Essa ordem restritiva, reprimia a cidadania aos trabalhadores que não tinham um ofício reconhecido pelo Estado, e mais, o Ministério do Trabalho somente reconhecia os sindicatos, que se enquadrassem na nova regulamentação, portanto o Estado que através do direito passou a dizer quem podia e quem não podia (CARDOSO e LAGE, 2007).

A cidadania regulada era vista como uma política social com privilégios e não como um direito, pois não beneficiava a todos, assim cabia ao governo escolher quem era favorecido, ou seja, qual profissão era agraciada com a chancela do Estado, participando da estrutura sindical, portanto como referido por Walderley G. dos Santos, uma cidadania limitada por restrições políticas (CARVALHO, 2018).

As limitações se davam no acesso aos direitos como férias, salário mínimo, aposentadoria, previdência social, uma vez que estes eram benefícios somente para trabalhadores sindicalizados e para a criação de sindicatos era necessário a autorização do Estado, que definia quais profissões podiam gozar destes os direitos, portanto a cidadania não era plena e efetiva para todos. Houve uma troca de alguns benefícios sociais para alguns, expectativas para outros, em substituição a liberdade de participar intensamente da vida política, assim o Estado garantia harmonia nas relações de trabalho, regulando e arbitrando as regras para os sindicatos (CARVALHO, 2018).

No Brasil a cidadania proposta por Vargas não foi construída politicamente pela sociedade, baseada em valores, mas outorgada por meio de um sistema de estratificação ocupacional, apesar do momento histórico de mudanças de produção econômica, não foi reivindicação direta de movimentos sociais organizados (NARDI, 2006). Nos dias atuais, Vieira (1997) faz a crítica de que passamos por uma ruptura no sistema do passado, mas colocamos todas as esperanças de cidadania no

Judiciário, substituindo a cidadania regulada por uma corporação de juízes, o que novamente não se constitui no reconhecimento de valores políticos resultantes de lutas diretas da sociedade organizada.

Conforme Carvalho (2018, p. 119) a área sindical era o cerne da estratégia do governo:

As relações entre capital e trabalho deveriam ser harmônicas, e cabia ao Estado garantir a harmonia, exercendo o papel de regulação e arbitramento. A organização sindical deveria ser instrumento de harmonia. O sindicato não deveria ser um órgão de representação dos interesses dos operários e patrões, mas de cooperação entre as duas classes e o Estado.

O pacto social ocorrido naquele momento era a troca dos benefícios da legislação social, pela a obediência política, reflexos de um governo autoritário, caracterizando-se como um Estado produtor de benefícios materiais e valores utilitários, em compensação o trabalhador agia em uma lógica material e individualista, aderindo, mas perdendo a sua autonomia (GOMES, 2005).

Em um primeiro momento, o Estado Varguista buscou incluir os trabalhadores de três formas: (i) na empresa, através de mediação entre empregadores e trabalhadores para convergirem para um mesmo sentido, produzindo estabilidade de emprego; (ii) no Estado, por meio de organização de sindicatos; (iii) e na sociedade de consumo, na criação de salário mínimo, e de uma propriedade social manifesta na forma de previdência social. O Estado proveu o reconhecimento, e não apenas assistência social, fornecendo a possibilidade de condições materiais e conseqüentemente segurança, tranquilidade, conforto, justiça, independência e dignidade (CARDOSO, 2019).

As primeiras regras de proteção vieram juntamente com a emenda na Constituição Federal de 1891 (art. 34, § 28), permitindo a intervenção do Estado nos contratos até então de natureza privada e estabelecendo competência federal para legislar sobre o trabalho, separando a matéria das questões civis e comerciais, abrindo espaço para dois projetos legislativos trabalhistas sobre a regulamentação de férias e o trabalho infantil (RAMOS FILHO, 2012)

Vargas, ao ordenar a legislação social, não inovou, pois seu decreto compreendia antigas demandas dos trabalhares, inspirada em ideias nacionais e

internacionais, como a constituição mexicana de 1917, primeira a constitucionalizar as normas sociais (trabalhistas), a Encíclica papal *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII (1891), que versava sobre as condições das classes trabalhadora, Tratado de Versalhes (1919) e constituição da OIT (1919) (CARDOSO, 2019).

A equipe de Vargas tinha consciência de que o direito do trabalho, enquanto direito social possuía uma especificidade, pois os trabalhadores estão em uma posição de desvantagem em relação aos patrões, uma vez que existe uma posição subordinada ao capital. Portanto, entendia-se haver a necessidade de proteger os trabalhadores por via de regulação estatal. Desse modo, o Estado, agente externo a relação trabalhista, promove, via direito do trabalho, o reconhecimento da desigualdade de condições para que possa haver dignidade ao trabalhador. Nas palavras de Cardoso, em sendo assim, o “direito do trabalho, em toda parte, deve ser o combate à disparidade de poder entre capital e trabalho” (CARDOSO, 2019).

O direito do trabalho intervém na relação privada, impondo condições pré-estabelecidas pela legislação, definindo condições mínimas civilizatórias e aceitáveis aos contratos e reconhecendo que a formação do contrato não é feita entre iguais (CARDOSO, 2019).

Cardoso (2019) chama atenção para o fato de que a CLT, a despeito da pouca efetividade no momento em que foi criada, isto é, um momento econômico e político desfavoráveis à efetivação das normas trabalhistas, tornou-se um instrumento de luta na busca da efetividade das questões sociais, apropriando-se da legislação formal e procurando concretizá-la, pois eram direitos pelo quais se valia a pena lutar. Os direitos reconhecidos pelo Estado e transformado em um decreto incluíam a instituição de salário mínimo, jornada de trabalho, descanso semana remunerado, férias, proteção do trabalho da mulher e do menor, compensação a famílias com número elevado de filhos, crédito subsidiado para a aquisição de moradia, planos de aposentadoria, justiça do trabalho como guardião dos direitos trabalhistas, sindicatos regulamentados e outros direitos (CARDOSO, 2019).

O fortalecimento dos direitos trabalhistas brasileiro, ocorreram através do reconhecimento do Estado da precária eficácia dos direitos humanos, pois foi através da resistência e a procura por reconhecimento que tornou possível uma alternativa

digna, tendo o direito como papel importante nesse sentido (BOTELHO e VILLATORE, 2016).

O advento da CLT, não representou automaticamente uma efetivação jurídica plena e generalizada, mas, proporcionou uma moldura jurídica que contribuiu para a mobilização dos sindicatos e dos trabalhadores, no sentido de combaterem o desrespeito dos direitos positivados, isto é, não cumpridos na prática. À luz da teoria do reconhecimento de Honneth (2008) temos uma possibilidade de interpretação do mundo social a partir da consideração de um ponto de vista no qual o indivíduo constitui sua identidade baseada na aceitação do outro.

A teoria do reconhecimento busca um fundamento no pragmatismo de Mead, mas não se restringe ao plano individual. Ela pode ser aplicada também no plano coletivo, utilizada para a compreensão da ação de grupos interessados na mudança social (SIQUEIRA NETO, 2016).

As normas que regem o moderno mundo do trabalho formam a base normativa da organização do trabalho, que devem cumprir a função de integração social, assim Honneth (2008) foi buscar na filosofia do direito de Hegel, a forma de desvendar uma nova forma de integração, porque estava claro para ele, que as normas do mercado não podem limitar-se somente aos termos econômico.

As alterações nas normas trabalhista não podem ser somente pensadas com o fins econômicos, elas devem fazer sentido também para uma valoração moral, a fim de harmonizar as relações do trabalho, pois não basta as alterações trazerem meramente aumento de eficiência econômica, produtividade e lucro, mas precisa ter um ancoramento moral na sociedade, pois para Hegel o sistema de troca somente fazia sentido se cumprisse determinadas condições normativas: a) transformar o egoísmo subjetivo do indivíduo em disposição de satisfazer as necessidades dos outros, contudo a disposição está vinculada a uma contrapartida correspondente, contribuindo para o aumento do patrimônio geral; b) sistema de dependência recíproca que assegure a subsistência econômica de todos os membros (HONNETH, 2008).

Os pressupostos internos criados por Hegel são chamados por ele de reconhecimento, conceituados da seguinte forma “sujeitos se reconhecem

reciprocamente como seres privados autônomos que estão ativos uns para outros e, desta forma, mantem sua vida através de contribuições sociais do trabalho” (HONNETH, 2008, p. 55). Por isso, as normas trabalhistas não devem ser outorgadas, mas construídas pelos atores sociais, pois quando impostas, não geram o reconhecimento decorrente da vontade dos participantes, a partir do suporte do Estado, enquanto esfera de manifestação do direito, para que cada um reconheça a importância do outro, ou seja, para a harmonia da sociedade. Dessa forma, ao alterar uma norma, que foi construída pelas partes envolvidas, ela não tende a ter um peso demasiado para o econômico, nem para o social.

O novo pacto social, somente começou a efetivar-se após 1940, e o discurso dos sindicatos não era mais por direitos, mas pela a efetivação dos direitos positivados, porque para os trabalhadores os direitos sociais não eram mais uma conquista ou reparação, mas um ato de generosidade que envolvia reciprocidade. Dessa forma, o Estado não era mais visto como um produtor de bens materiais, mas como produtor de um discurso de autoimagem do trabalhador e assim articulava as demandas, de outro lado o trabalhador era obediente politicamente, desde que reconhecido os seus interesses.

A normatização dos direitos trabalhistas, em parte pacificou o ânimo dos trabalhadores, mas não gerou solidariedade e integração social na sociedade. Tanto Hegel (1807) como Durkheim (1893) estavam convictos que o crescimento econômico e a busca por sua eficiência, não era suficiente para gerar ou manter a integração social, fazia-se necessário uma legitimação moral, diferente das já conhecidas como a moral tradicional e a religiosa (HONNETH, 2008). Segundo o pensamento de Durkheim:

Segundo a sua convicção, a nova forma da economia só pode assumir a função de integração social, se ela cumprir duas condições que estão presentes como pressuposto contrafáticos em todas as relações de troca no mercado de trabalho; para que os trabalhadores efetivamente possam concordar livremente com os contratos de trabalho, deve ser assegurado primeiramente que existam condições de partida iguais na aquisição das qualificações necessárias e que todas as contribuições sociais sejam remuneradas segundo o seu valor real para a comunidade (DURKHEIM apud HONNETH, 2008, p. 62).

Com as medidas de Vargas e a busca de efetividade dos direitos já positivados, se abriu um campo de lutas, até então pouco existente, que legitimou a disputa por

facticidade e estendeu horizontes para a luta de classes, na procura de estender os direitos, novas profissões e novos direitos (CARDOSO, 2019).

Vargas iniciou um processo de civilização do capital, ao impor-lhe restrições aos excessos impostos aos trabalhadores. Deste modo, rompendo com uma herança ainda do período escravagista, os trabalhadores deixam de ser vistos como corpos dos quais se dispõe e passam a ser vistos como pessoas em relação às quais tinha obrigações definidas por lei. O Estado varguista impõe à elite econômica, ao menos na letra da lei, um trabalhador dotado de humanidade e, portanto, digno de ser reconhecido em sua individualidade, em sua autonomia e em sua liberdade. Mesmo que o empresário brasileiro tenha resistido para dar efetividade à regulação do mundo do trabalho, ele perdeu para sempre a prerrogativa da indiferença. Após 1945, essa seria substituída pela desconfiança, pelo medo e pelo preconceito de classe, mas a indiferença substantiva em relação ao destino das massas, fruto de seu não reconhecimento como “outro” digno de um “eu” autorreferente, já não tinha espaço na sociabilidade em mutação (CARDOSO, 2019).

Como já mencionado no Brasil os direitos sociais não foram resultado de um processo de luta direta dos trabalhadores por melhores condição de trabalho e conseqüentemente de vida, mas como uma evolução legislativa, um discurso que foi criado em décadas, período em que o empresariado foi percebendo como os direitos sociais instituídos poderiam beneficiá-los (RAMOS FILHO, 2012).

Para Paranhos (2007) a regulamentação das relações trabalhistas pelo Estado, ao criar mecanismos de proteção do trabalhador, não era de todo ruim para os empresários, pois de certa forma limitou as atividades do movimento operário, criando ordem necessária para os empresários desenvolver nos trabalhadores a integração e o comportamento fabril, ou seja, o capitalismo brasileiro estava passando por uma nova fase, uma economia dinâmica e a questão social dependia de uma nova sistemática o que o autor chamou de utilitarismo burguês.

Portanto, são pensamentos diferentes convergindo na mesma normatividade. Paranhos (2007) lança mão do pensamento de Gramsci sobre as tendências populares, ao usar o texto de Alberto Consiglio, que versa que diante do crescimento do poder político e social do proletariado e de sua ideologia, a burguesia aproxima-se

do povo para não perder a hegemonia sobre as classes populares, assimilando parte da ideologia proletária e assim o autor conclui:

A ideia do trabalhismo é a resultante da confluência de distintas influências e perspectivas de classe. E não o produto de mero cálculo interesseiro, plenamente intencional, dos agentes do Estado ou da burguesia brasileira. É possível identificar nela as impressões congênitas deixadas pela luta de classes trabalhadoras. Nem por isso podemos desconsiderar que, em última análise, ela é uma fala roubada aos trabalhadores, reformulada e a eles devolvida como mito (PARANHOS, 2007, p. 22-23).

Como já referido a história do capitalismo o capital por diversas vezes se vê obrigado a ceder as reivindicações dos trabalhadores ou do Estado por questões da própria manutenção. Nos escritos de Hegel e Durkheim já é possível encontrar referências sobre a convicção de que o mercado capitalista de trabalho não é apenas um meio para o aumento da eficiência econômica, mas também precisa construir um meio de integração social; pois somente sob essa premissa, de modo algum auto-vidente, fica claro que o funcionamento desse mercado depende do cumprimento de promessas morais, que precisam ser descritas com conceitos como a “honra burguesa”, justiça meritocrática e trabalho dotado de sentido (HONNETH. 2008).

Conforme Gomes (2005, p. 182):

As conexões entre troca econômica e hierarquia fazem com que a reciprocidade possa ser entendida como um mecanismo gerador de relações sociais cristalizadas. As regras de reciprocidade tecidas em uma sociedade podem ser a origem de grupos, de partidos, enfim, podem ter a qualidade de produzir fronteiras de reconhecimento social e político. Essas regras de reciprocidade sustentam, a um só tempo, um cálculo material utilitário e um esquema de representações que garantem as relações sociais que em torno delas se constroem. A questão, como lembrou Sahlins em outro texto (1979), não é de prioridade, mas de qualidade, isto é, do significado destas relações sociais.

Na revolução de 1930, ao criar a pasta do Trabalho o então nomeado Ministro Lindolfo Collor discursou:

“- É o Ministério do Trabalho, especificamente, o Ministério da Revolução. Tratava-se de promover a regulamentação dos fatores de produção como condição indispensável para a manutenção da paz e harmonia social, caminho que levaria à colaboração de classes, sem a qual, na visão oficial, não haveria a devida garantia de desenvolvimento econômico do país. No fundo a desorganização do nosso trabalho, diria o Ministro, só contribuía para reforçar a precariedade do nosso ritmo econômico (PARANHOS, 2007, p. 16).

Getúlio Vargas ao tomar o poder, também criou dois organismos: 1) comissões mistas de conciliação para conflitos coletivos; 2) juntas de conciliação e julgamento

para conflitos individuais. O primeiro órgão não julgava os conflitos, apenas compunha os litígios. Se não havia acordo fazia-se necessário a adoção de um juízo arbitral. Foi pouco usado, pois não tinha poder de coerção. O segundo órgão podia impor a solução do conflito, mas não podia executar, porque não possuía jurisdição, era meramente administrativo (NASCIMENTO; FERRAI; MARTINS FILHO, 2011).

No que diz respeito à criação de uma justiça especializada em julgar os conflitos das relações de trabalho, devido a ineficiência dos órgãos administrativos criados, começou-se a solicitar a criação de uma justiça do trabalho, mas muitos governantes eram contrários à ideia de juízes togados decidirem as relações do trabalho. Afinal, o entendimento era o de que uma justiça com representantes classistas sairia muito cara para o executivo, entendendo que se devia criar uma justiça rápida, barata e norteada na oralidade processual e avessa ao formalismo; uma justiça que pudesse equilibrar as desigualdades sociais e econômicas das partes. Foi então que Getúlio Vargas, em um período de exceção, em 1º maio de 1941, declarou criada a justiça do trabalho (NASCIMENTO; FERRAI; MARTINS FILHO, 2011).

A promulgação da Constituição de 1946 conferiu ares de constitucionalidade as normas sociais contidas na CLT e completou-se um o sistema de relações do trabalho iniciado por Vargas em 1931, sofisticado em 1939, com o advento do decreto-lei nº 1.402, regulando as criações de sindicatos, consolidada em 1943 (RAMOS FILHO, 2012).

Para Cardoso (2019), a regulamentação do mercado de trabalho no Brasil foi uma forma de incluir os trabalhadores formais na dinâmica social e no regime político, embora, com certa frequência, a experiência mostrou-se historicamente insuficiente para garantir alguma segurança socioeconômica. A manutenção dos direitos se deveu principalmente ao fato da constitucionalização da legislação trabalhista, que ajudou a consolidar uma série de atores públicos e privados na proteção dos direitos dos trabalhadores, além do compromisso fordista nunca se efetivou de forma satisfatória.

No período Varguista, depois de 1950, os trabalhadores rurais buscaram nas cidades melhores condições de vida através de empregos protegidos pelo Estado e a proteção de um movimento sindical militante por democracia e distribuição de riqueza social por ela produzida (CARDOSO, 2019). Cabe lembrar, que o trabalhador rural não se beneficiou de imediato com a criação da CLT, a possibilidade de uma maior

proteção por parte do Estado, somente foi estendida ao trabalhador rural em 1973, com a promulgação da Lei nº 5.889, ainda com algumas restrições, que somente tornou completa com a Constituição Federal de 1988.

Após a morte de Vargas até a década de 1980, não houve política que propusesse novas alternativas protetivas capazes de se adaptar às mudanças ocorridas no mundo do trabalho e após a implantação de políticas neoliberais na década de 1990, os trabalhadores e suas organizações sindicais passaram a ter que defender a CLT e os direitos trabalhistas de continuadas ações de flexibilização das relações de trabalho (CARDOSO, 2019).

O direito do trabalho surgiu com caráter socializante, com uma finalidade social, protetivo, diferente de outras áreas do direito que eram até então de caráter individualista e patrimonialista, ou seja, de disposição privada, assim o direito do trabalho rompe com a inércia do Estado impondo uma legislação que garante direitos mínimos e fundamentais ao pessoa humana, ao adotar os princípios da proteção face a hipossuficiência do trabalhador. O direito do trabalho vem buscando se adaptar ao longo da história, devido as realidades econômicas e sociais da época, buscando proteger a figura do trabalhador (CASSAR, 2018).

1.4 Ofensiva neoliberal e a fragilização da regulação pública do trabalho no Brasil

Nos últimos 40 anos, tem ocorrido uma ruptura na integração e na coesão social calcada no trabalho, a ameaça está fundada na continua desregulamentação das relações do trabalho, justificada pela emergência de uma nova visão política e econômica que esta desconfigurando uma rede de dispositivos da estrutura social, com a desregulamentação das relações de trabalho por razões de abertura de mercado (globalização econômica), baixa remuneração e más condições de trabalho e novas formas de contratações da força do trabalho (NARDIR, 2006).

No Brasil as ideias neoliberais começam a difundir-se concomitantemente com o resto do mundo, na década de 1980, com a crise do Estado desenvolvimentista, ou seja, desequilíbrio das contas públicas e o crescimento no da dívida externa, levando a uma incapacidade de investimentos do Estado, debilitando o desenvolvimento do país. Este cenário enfraqueceu os defensores da política intervencionista do Estado, abrindo espaço para o neoliberalismo (CRUZ apud GALVÃO, 2007).

O neoliberalismo caracteriza-se pela apologia do livre mercado e pelas críticas à intervenção estatal na economia, tendo como consequências, a privatização de empresas estatais, desregulamentação dos mercados do trabalho e financeiro e a transferência de obrigações estatais para a iniciativa privada como a saúde, educação e previdência social, ao custo do rebaixamento dos direitos dos trabalhadores e a estimulação da competição de uns contra os outros (neodarwinismo social) (GALVÃO, 2007).

Nesse sentido, os direitos trabalhistas são vistos como custos para empresas que devem ser evitados em favor do “aumento da competitividade destas”. Os direitos trabalhistas, no âmbito do discurso da ofensiva neoliberal são, com frequência, considerados fardos que impedem a dinamização da economia. Desse modo, para Bourdieu (1998), a desregulação da economia e a flexibilização das relações de trabalho fazem parte de um receituário que visa criar um cenário mais favorável para os empresários, pois propõe de modo ressignificado o retorno das condições de trabalho vigentes nos tempos de vigência do liberalismo econômico clássico do sec. XIX, em suas palavras: “de modo geral, o neoliberalismo faz voltar, sob a aparência de uma mensagem muito chique e muito moderna, as ideias mais arcaicas do patronato mais arcaico” (BOURDIEU, 1998, p. 49).

Com a proposta de Estado mínimo e do não intervencionismo, quando se elimina ou reduz os obstáculos criados pelas leis trabalhistas, o Estado acaba beneficiando o lado mais forte, desequilibrando a relação trabalhista e permitindo que o capital estruture os termos da relação nas condições que lhe favorece. No neoliberalismo as decisões são aparentemente técnicas, ou seja, apresentam-se como estando acima dos debates político-partidários, revestindo-se de uma neutralidade, despolitizada, o que mascara as decisões ideológicas (GALVÃO, 2007).

Galvão (2007) define bem a tentativa das ideias neoliberais parecerem decisões técnicas e não políticas quando diz: “num governo de *experts* não se admite críticas e não há espaço para a negociação: as decisões são tomadas por uma “elite” esclarecida, em luta contra o povo “irracional” e conservador, que constitui um entrave à “modernidade”, que não percebe ser o neoliberalismo a “única escolha possível”.

Os defensores do neoliberalismo destacam que a solução para a pobreza está na liberdade da economia, não intervenção do Estado, abertura dos mercados dos

países, mas não é o que se tem verificado, uma vez que o maior nível de integração entre os países não tem solucionado de modo efetivo os problemas da pobreza e da má distribuição de renda (ADOLFO apud HOLANDA, 2014)

No Brasil, no período do governo FHC (1994-2002) foi aplicada uma reforma trabalhista de forma parcelada, fragmentada e dispersa, quase não percebida, mas que alterou a legislação trabalhista nos seguintes pontos: Lei 9.601/98, que institui o trabalho temporário e o banco de horas; Lei 9.608/98, que autoriza o trabalho voluntário ou gratuito; Lei 9.957/2000, instituindo o rito sumaríssimo na Justiça do Trabalho; a Lei 9.957/2000 que institui as Comissões de Conciliação Prévia no âmbito da empresa, com poderes para conciliar e dar quitação aos direitos trabalhistas, além de condicionar o acesso à Justiça ao fornecimento de certidão de tentativa frustrada de negociação; a Medida Provisória 1952-22/2000, instituindo o trabalho parcial e a dispensa temporária, autorizando a redução de jornada e de salário, a redução de férias, além da suspensão do contrato de trabalho para participação em programas de qualificação ou requalificação, mediante pagamento de bolsa com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador; a Medida Provisória 1982-69/2000, instituindo a participação nos lucros e autorizando o trabalho aos domingos; e a Medida Provisória 1.960-62/2000, que complementa o plano real, extingue a política salarial, restringe a livre negociação e revoga os §§ 1º e 2º da Lei 8.542/92, cujo objetivo era determinar a incorporação ao contrato individual de trabalho as cláusulas de acordos e convenções coletivas, revogáveis apenas por novo acordo ou convenção.

Paras os entusiastas de maiores níveis de liberalização da economia, os encargos sociais contidos na legislação trabalhista brasileira a tornavam rígida e excessiva, o que dificultaria a abertura de novos postos de trabalho e a expansão do mercado formal de trabalho. Entre outras coisas, defendem a livre negociação e a redução de restrições legais que criem entraves a dinâmica dos mercados, criando por meio da intervenção do Estado dois tipos de trabalhadores, os protegidos pela legislação trabalhista e os condenados à informalidade (FIESP apud GALVÃO, 2007).

Segundo Polanyi, a economia capitalista de mercado possui um agir desvinculado de costumes ou prescrições morais, agindo de forma independente, baseada somente na lei da oferta e procura, como um mecanismo autorregulado, organizando o trabalho social e a sua remuneração da mesma forma. Portanto não

há por que acreditar em reconhecimento e uma moral que possa transformar as relações de trabalho ou a própria economia (POLANYI apud HONNETH, 2008).

Ainda na década de 1990, os dirigentes patronais começaram a responsabilizar fortemente o que entendiam como excesso de legislação trabalhista como fator que gerava a forte tendência de informalidade e as taxas de desemprego no Brasil. Nesse sentido, defensores de maiores níveis de flexibilização das relações de trabalho, como o sociólogo e jurista José Pastore, há muito vinham propondo medidas necessárias para reduzir o que chamam de “custo Brasil” (GALVÃO, 2007).

A ideias de liberação do capital para a redução de custos em nome da garantia de empregos também pode ser observada nas decisões judiciais, como por exemplo na Orientação Jurisprudencial (OJ) n. 244 da SDI-I do TST ao permitir redução salarial do professor quando há redução de turmas, ou seja, uma alteração contratual unilateral, que resulta em redução salarial, afrontando o art. 2º da CLT, que o risco do negócio será do empresário, configura-se um exemplo de interpretações judiciais flexíveis (OLIVEIRA, 2009).

No início dos anos 1990 o grande debate entre os representantes patronais e os sindicatos foi sobre uma maior liberdade aos sindicatos, bandeira que era apoiada por ambas as partes, mas com ideias futuras distintas, os sindicatos acreditavam no seu fortalecimento como órgão representativo e conseqüentemente o fortalecimento nos direitos dos trabalhadores. Já os representantes patronais defendiam uma liberdade sindical para avançar na flexibilização dos direitos trabalhistas, escapando das imposições do Estado.

Todavia, mesmo que o negociado entre os representantes das classes prevalece como normal contratual, é necessário manter um direito mínimo, que para o patronato se resumia em salário mínimo, férias e FGTS, para que não fosse coberto por um acordo coletivo, e os direitos constitucionais como décimo terceiro salário, adicional noturno, hora-extra, licença maternidade e paternidade seria excluídos (GALVÃO, 2007).

A fim de considerar os limites das interpretações pautadas pelas vertentes da tradição do liberalismo econômico, que vislumbram os conflitos trabalhistas como de natureza precipuamente econômica e que considera o trabalho simples consequência

da produção ou das versões mais ortodoxas da tradição marxista que avistam o trabalhador precipuamente como uma vítima dos detentores dos meios de produção, faz-se necessário levar em conta, como o faz Honneth (2008), a agência do trabalhador a partir de uma luta por reconhecimento que amplia o conceito de luta de classes para além do debate puramente econômico (SIQUEIRA NETO, 2016).

1.5 Os sentidos possíveis da Flexibilização das normas trabalhistas

De acordo com Martins (2015, p.09) o verbo flexibilizar vem do latim *flecto*, *fletis*, *flectere*, *flexi*, *flectum*, e tem como definição curvar, dobrar fletir, para um estudo mais aprofundado é necessário começar pela terminologia. O jurista uruguaio Uriarte (2002) acrescenta que o termo foi importado para as relações de trabalho a partir de definições feitas por economistas; quando estes se referiam a cenários econômicos definidos como invariáveis, caracterizados pela baixa elasticidade ou flexibilidade para adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais promovidas pela dinâmica do mercado.

Os Europeus chamam de desregulamentação a diminuição ou eliminação de direitos trabalhistas imposta de forma unilateral pelo Estado ou empregador. Por outro lado, denominam de flexibilização a negociação coletiva, que pode alterar, diminuir ou extinguir direitos com contraprestação ou não. Mas a palavra flexibilização, no seu sentido amplo, esta eivada de ideologia, lembra algo positivo, em contraponto da palavra rígido que lembra o sinônimos de duro, inadaptável, ocorre que quando se fala de direitos os objetivos são justiça e segurança, equidade e certeza o que não combina com flexível, elástico, o que se amolda fácil. É próprio do momento em que vivemos, a manipulação intencional da linguagem, fruto de uma pós-modernidade, que trata a flexibilidade a sinônimo de modernização das relações de trabalho (URIARTE, 2002).

O que se busca ao flexibilizar as regras, é a criação de novas formas de trabalho e ajustamento do trabalhador ao trabalho, que se parecem mais com antigas formas de contratação que se remetem ao início da revolução industrial, ao custo de grande precariedade das condições de trabalho e a insegurança de sua continuidade na empresa, pois os que não possuem a capacidade de grande adaptação serão automaticamente excluídos (CASTEL, 2013).

E Castel continua:

A empresa, fonte da riqueza nacional, escola do sucesso, modelo de eficácia e competitividade, sem dúvida. Mas deve-se acrescentar que a empresa funciona também, a aparentemente cada vez mais, como máquina de vulnerabilizar, e até mesmo como uma máquina de excluir. E faz isso duplamente (2013, p. 519).

Siqueira Neto complementa:

Este é o núcleo central do sistema econômico, a alienação do trabalhador, com o seu afastamento da vida social e econômica, que fica restrita a elite (burguesia) e, é garantida por um forte aparato estatal de segurança (direito) e; a sacralização da propriedade privada que é retirada do campo da solidariedade (2016, p. 23).

Conforme Oliveira (2009) existe três correntes em relação a flexibilização (i) a favorável, defendida, por exemplo, por juristas como Robortella (1994), que entende ser extremamente benéfica para a sociedade como alternativa de preservação de empregos em face às crises econômicas. A retirada de alguns direitos permitiria a sobrevivência das empresas frente a concorrência global; (ii) a segunda corrente defendida por autores como Mauricio Godinho Delgado (2019) é contrária a flexibilização, sustentando que a legislação trabalhista é sobre o mínimo que deve ser respeitado e que qualquer alteração deve ser sempre para ampliar a sua atuação, porque a finalidade do direito do trabalho é reduzir exploração sobre o trabalhador, portanto deve ser mantida a sua rigidez; (iii) a terceira corrente defendida por Arion Romita (2003), admite o declínio do princípio da proteção, pois o excesso de direitos causa hipernomia e elimina qualquer possibilidade de racionalidade jurídica, mas aceita a intervenção estatal para preservar um mínimo, pois a ausência de direito (anomia) leva a desregulamentação.

Segundo Robortella (1994) existe uma grande dificuldade das normas do trabalho em adaptarem-se aos novos tempos, que são resultado de profundas mutações econômicas, tecnológicas e culturais, e esclarece que essa integração tem que se enquadrar com valores pré-existentes. Para alguns a flexibilização pode ser a solução para todos os males e para outros mera estratégia neoliberal de destruição de conquistas sociais em benefício do capital.

São visões do mercado de trabalho e da economia conflitantes, pois se alguns pregam a intervenção do Estado, protegendo o trabalhador, como parte mais frágil, limitando o poder do capital, outros advogam em favor de uma maior liberdade para a

gestão empresarial, com intervenção mínima do Estado, com dispositivos legais revogáveis a qualquer tempo, para que acompanhe a dinâmica do mercado (ROBORTELLA, 1992)

Para Uriarte (2002), a flexibilização para o direito do trabalho, pode ser conceituada como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica e tem por fim três finalidades (i) aumentar investimentos; (ii) aumentar a geração de emprego, (iii) ou a competitividade da empresa. Segundo o referido autor, a flexibilização é produzida por alteração na legislação ou por negociação coletiva e observa que a natureza de ordem pública as normas sociais e o direito do trabalho sempre foram flexíveis para mais favoráveis (flexibilidade de proteção) ao trabalhador, por isso, o que se encontra hoje é uma flexibilização para baixo, ou um desmelhoramento.

Para Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), os aspectos sociológicos e psicológicos definem o conceito de “flexibilidade é a capacidade de os indivíduos na economia e em particular o mercado de trabalho de renunciar os seus costumes e adaptar-se a novas circunstâncias” (Martins, 2015, p. 11). Nas palavras de outros autores a conceituação de flexibilidade:

Flexibilidade do direito do trabalho consiste nas medidas ou procedimentos de natureza jurídica que tem a finalidade social e econômica de conferir a possibilidade de ajustar a sua produção, emprego e condições de trabalho às contingências rápidas ou contínuas do sistema econômico (BARROS JR. apud MARTINS 2015 p. 12).

A possibilidade de a empresa poder contar com mecanismos jurídicos que lhe permitam ajustar sua produção, emprego e condição de trabalho às flutuações rápidas e contínuas do sistema econômico (...), as inovações tecnológicas e a outros fatores que requerem ajustes com rapidez (HOYOS apud MARTINS 2015 p. 12).

Instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação dos trabalhadores e empresários, para a eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social (ROBORTELLA, 1994, p. 97).

Modificação atual e potencial das normas laborais que se traduz na atenuação nos níveis de proteção dos trabalhadores e que frequentemente vai acompanhada de uma aplicação da faculdade patronal de direção (COSMOPOLIS apud MARTINS 2015 p. 13).

A flexibilização teria como principais justificativas aspectos de ordem econômica, tecnológica e produtiva, podendo-se incluir diversos outros, mas sempre com pontos de partidas de ideias neoliberais, procurando contratualizar as relações

de trabalho. Ou seja, visando a individualização das relações de trabalho até o limite do possível, através da bandeira da liberdade, impedido intervenção do Estado e negociando com cada trabalhador (URIARTE, 2002).

A política neoliberal defendida principalmente por Hayek⁵ e Friedman⁶ dizem que a desregulamentação ou flexibilização barateiam os custos do trabalho, aumentando o lucro das empresas o que estimularia novos investimentos e conseqüentemente aumentariam os empregos e por final elevaria os salários e as condições de trabalho. Ocorre que na prática, os efeitos dinamizadores não se verificam, pois onde se tem aplicado não tem gerado novos empregos e acabam degradando as condições de trabalho (URIARTE, 2002).

Segundo o Portal G1 (2019), informações retiradas do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério da Economia, das 660.390 vagas criadas nos quase dois anos da reforma trabalhista, 15% são na modalidade intermitente, além da precariedade da espécie de contrato de trabalho, está muito longe dos dois milhões de postos de empregos, leia-se trabalho socialmente garantido, prometidos pela reforma.

A flexibilidade pode se manifestar de diversas formas. O avanço histórico dos direitos sociais e trabalhistas até a década de 1980 possibilitaram um considerável acréscimo na proteção do trabalhador, o que podemos classificar como flexibilidade jurídica, ou seja, apoio normativo, em face de uma flexibilidade real, que se caracteriza pelo alterações no processo produtivo com o uso da tecnologia, que adapta-se ao atendimento imediato das demandas, como produção *just in time* com estoque zero, utilizando-se de equipes flexíveis capazes de atender uma demanda incerta e flutuante (URIARTE, 2002).

⁵ Um dos principais expoentes da Escola Austríaca, Friedrich Hayek nasceu em Viena em 1899, doutor em Direito e Economia Política pela Universidade de Viena, defendia que as sociedades não poderiam ser organizadas adequadamente sem os sinais que provêm de um sistema de empreendedorismo sustentado livremente por preços e lucros, recebeu o Prêmio Nobel de Economia em 1974 (DANA, 2017).

⁶ Um dos nomes mais influentes da economia do século XX, foi conhecido por ser um dos grandes nomes da chamada “Escola de Chicago”, a qual ficou famosa por se opor aos Keynesianos, nome dado aos discípulos do notório economista britânico John Maynard Keynes, e por defender uma menor intervenção estatal na economia. Friedman realizou importantes estudos na micro e macroeconomia e levou o prêmio Nobel de Economia em 1976 (DANA, 2017).

A flexibilidade por adaptação se configura por meio da negociação coletiva (flexibilidade heterônoma), a adaptação das normas trabalhistas às novas circunstâncias e a novos tempos, não as derogando por completo, mas modificando-as de forma que o trabalhador tenha os seus prejuízos diminuídos, sempre de forma coletiva. Já na flexibilidade de desregulamentação os direitos são extintos ou substituídos por outros inferiores, por meio de lei (flexibilidade autônoma) (URIARTE, 2002).

Uriarte (2002) ainda classifica a flexibilidade incondicional, quando os trabalhadores renunciam direitos em troca de uma expectativa, esperança de manutenção dos empregos ou aumento dos postos de trabalho, ou a flexibilidade condicionada⁷ na qual a perda ou renúncia de direitos dos trabalhadores são trocadas por obrigação assumidas pelo empregador ou pelo Estado, e em caso de não cumprimento, faz renascer o direito suprimido.

As normas trabalhistas sempre oscilaram entre o econômico e o social, pendendo ora para os interesses da economia, ora para as necessidades sociais, funcionando como um mediador entre o capital e o trabalhador, pois a norma deve ser justa e adequar-se as mudanças sociais e econômicas (ROBORTELLA, 1994).

Além da flexibilização, temos a desregulamentação, que normalmente tem como consequência a eliminação dos direitos do trabalho, tornando contratos e condições de trabalho, com frequência, mais precárias para os trabalhadores, uma vez que ampliam a margem de ação das empresas para estabelecerem os termos dos contratos (FREITAS apud OLIVEIRA, 2009).

A redução da regulação pública das relações trabalhistas acarreta o deslocamento destas para a esfera de regulação privada. Como menciona Oliveira (2009) a flexibilização atua nas cláusulas (dentro) do contrato de trabalho, adaptando/reduzindo as regras do contrato de emprego, já a precarização que dela pode decorrer age no externo, não assegurando direitos ou vantagens impostos pelo Estado. Desse modo, o contrato fica em aberto para qualquer possibilidade, tratando os contratantes como iguais, assim como ocorre nos contratos regidos pelo Código

⁷ Comumente utilizado no direito trabalhista na Bélgica e na Itália como contratos de solidariedade quando supõe uma redução de salários e jornada para a manutenção do quadro de trabalhadores, às vezes, com redução fiscal (URIARTE, 2002, p. 10).

Civil, mas as partes não estão equilibradas economicamente e nem têm interesses iguais, por isso, pode se chamar de contratos precários.

Os defensores da liberalização das relações de trabalho defendem uma maior liberdade de contratação, um afrouxamento ou diminuição na proteção do trabalhador imposta pela lei ou por acordos coletivos ou individuais no contrato de trabalho. Defendem uma autonomia da vontade nos contratos trabalhistas, como forma de garantir os empregos em um cenário de competitividade global e novas formas produtivas. Observa-se que essa proposta seria o fim do direito do trabalho e a proteção do trabalhador, porque o retorno da igualdade remete ao direito civil e o fim do juslaboralismo (OLIVEIRA, 2009).

Para Castel (2013) buscar a solução para crise na empresa é um engano, pois as empresas seguem a lógica de mercado, que através do uso descontrolado da flexibilização ou desregulamentação na busca de maior lucratividade, acabam rompendo com coesão social e desmotivando a todos, o que pode criar pessoas as margens, o que ele chama de supranumerários, não integrados ou integráveis, pessoas inúteis para o mundo.

2. A LUTA NO SUBCAMPO JUSTRALHISTA PELA DEFINIÇÃO DO SENTIDO DO DIREITO DO TRABALHO

As alterações que a Lei 13.467/17 trouxe para o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, já faziam parte de um contexto mundial de reformas trabalhistas em muitos países que têm passado por crises econômicas desde a primeira década do século XXI (MARTINS FILHO, 2017).

Ocorre que a nova legislação inflexiona fortemente o princípio da proteção do trabalhador como parte hipossuficiente no qual estava fundada originalmente a CLT, no qual se buscava equilibra a relação jurídica entre as partes e proporcionar uma igualdade material, configurando a própria essência do direito do trabalho (OLIVEIRA, 2009). Verifica-se, assim, uma ruptura no paradigma das relações de trabalho, que não se iniciou em 2017 com a reforma trabalhista, conforme já foi demonstrado no presente trabalho, mas sim com emergência do neoliberalismo na década de 1980 e sua ofensiva de redução do campo de atuação do Estado e de flexibilização das relações de trabalho. Na década de 1990, algumas mais pontuais na flexibilização na legislação trabalhista foram promovidas até chegar aos dias de hoje com aprovação da reforma trabalhista que alterou mais de cem pontos na CLT.

Diante da inquietação causada pela reforma, nos propomos analisar a possibilidade de uma mudança de paradigma, que ameniza a proteção do trabalhador em prol do aumento dos postos de trabalho e da competitividade das empresas brasileiras.

2.1 Novos paradigmas da legislação do trabalho

No Brasil, as mudanças no âmbito legislativo, alicerçadas em fundamentos neoliberais, levaram a alteração na legislação trabalhista, com a aprovação da Lei 13.467, que passou a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017. Para o então ministro do trabalho, Ronaldo Nogueira (VOTO, 2017, p. 32) “a reforma tem o intuito de modernizar a legislação trabalhista”, pois, em sua opinião, ela tinha uma defasagem de 70 anos, ou seja, ele entende que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde 1943 teria permanecido imobilizada; o que não corresponde à realidade, considerando que no decorrer desse tempo, ela passou por inúmeras mudanças que inflexionaram um de seus fundamentos, que era o da relação de emprego em tempo

integral por tempo indeterminado, vide o acolhimento de várias formas de contratação que não se encaixam nessa forma, como o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial e a terceirização.

Os entusiastas da reforma trabalhista utilizam-se da comparação com outros países para criticar o tamanho e os custos implicados no funcionamento da Justiça do trabalho no Brasil. Segundo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2016 (TST, 2016), no ano anterior à aprovação e entrada em vigor da reforma trabalhista, a estrutura da Justiça do Trabalho constituía-se pelo Tribunal Superior do Trabalho, por 24 Tribunais Regionais do Trabalho e por 1.587 Varas do trabalho, possuindo 3.955 cargos de magistrado e 43.210 de servidor. Os dados referentes às despesas da Justiça do Trabalho indicam um custo operacional de R\$ 17.562.413.919,13, o que para cada habitante representa R\$ 85,16, praticamente o dobro no período dos gastos referentes ao ano de 2006, o que representava um gasto de R\$ 42,55 por habitante. No ano de 2016 foram 181.624 casos novos com despesas médias de R\$ 4.742,13 para cada um.

Uma das principais intenções alegadas pelos defensores da reforma trabalhista consiste na redução de causas trabalhistas, gerando segurança jurídica nas relações do trabalho para os empresários e, conseqüentemente, um aumento dos postos de trabalho formais e agilidade nos julgamentos das ações trabalhistas (VOTO, 2017).

Para Delgado (2017), a aprovação da reforma trabalhista se choca com conquistas históricas, como por exemplo, a própria ideia de Estado Democrático de Direito, que encontra-se alicerçada no paradigma constitucionalista humanista e social que guia a Constituição Federal de 1988 e norteia-se pela institucionalização e normatização de princípios jurídicos centrados na dignidade da pessoa humana e na ordem social. A carta magna vigente possui diversos princípios que apresentam forte influência no campo das relações trabalhistas.

Entre os principais princípios estão: a) princípio da proteção, quando fica evidenciado uma das partes mais vulnerável diante da relação, cabendo ao Estado criar mecanismos de proteção com o fim de evitar a exploração do mais forte com o mais fraco; b) princípio da primazia da Realidade que ocorre quando a realidade dos fatos prepondera sobre documentos e cláusulas contratuais contrárias a prova fática; c) princípio da irrenunciabilidade trata sobre a indisponibilidade legal do trabalhador

de abrir mão de direitos trabalhistas; d) princípio da continuidade é a presunção mais favorável ao trabalhador para que garanta a mais ampla duração da relação de emprego; e) princípio da razoabilidade quando os comportamentos devem ser praticados dentro do bom-senso; f) princípio da Boa-Fé é o agir dentro de uma consciência ética da sociedade, entre outros (MARTINEZ, 2014).

Estaremos retornando ao tempo em que o Estado, quando assumia uma posição mais liberal, assumia uma postura passiva, não interferindo sobre as liberdades clássicas (direitos materiais), como a liberdade, propriedade privada, vida e segurança, portanto, assegurando somente o acesso formal à justiça, pois no sistema *laissez-faire*, o acesso à justiça e a outros bens, somente eram conquistados por quem tivesse condições de arcar com os custos, os riscos de um processo judicial, os demais ficavam por conta da própria sorte. Como já mencionado anteriormente neste trabalho, a ruptura ocorreu com o surgimento do Estado Social que passou a pensar na criação de direitos fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária, intervindo na economia na igualdade material e na justiça social, melhorando as condições de vida e trabalho da população (FONSECA, 2009).

Em Sadek (2009) faz a referência entre igualdade formal e substancial, ou seja, do objetivo de passar da intenção (lei) para a prática, somente se realiza com possibilidade real de mecanismos de acesso à justiça.

Dessa forma, a reforma trabalhista pode estar direcionando o direito a um retorno histórico ao passado, tornando-se um instrumento de exclusão e segregação, causando desigualdade entre as pessoas e grupos sociais (DELGADO, 2017).

Para Braghini (2017), o debate concentra-se na natureza jurídica do direito do trabalho, que na sua divisão mais tradicional, do direito privado e direito público, não consegue mais responder às demandas do atual cenário socioeconômico. Porém, é preciso lembrar que o direito do trabalho no campo jurídico situa-se no limite entre o direito privado e as normas públicas, pois o contrato de trabalho é celebrado entre dois agentes privados, com liberdade de escolha sobre as condições de execução do contrato, portanto, pertencente ao direito privado, mas, com intervenção estatal de caráter protetivo e social do direito do trabalhador, visando garantir certo equilíbrio nas relações trabalhistas e com fiscalização dos órgãos competentes, devido a hipossuficiência do trabalhador, caracteriza-se por possuir normas de direito público.

O que se pode observar é que a reforma trabalhista busca conferir traços mais civilistas às normas trabalhista, busca enquadrar o direito do trabalho dentro do campo do direito privado, lugar em que as partes, possuem a mesma capacidade econômica e jurídica de impor a sua vontade e despreza qualquer tipo de hipossuficiência/vulnerabilidade por parte do trabalhador frente ao empregador.

Em Oliveira (2009) em sua obra que questiona o princípio da proteção ainda tem a capacidade de proteger os trabalhadores atuais, nas mais diversas modalidades, pois as normas trabalhistas protegem somente os trabalhadores subordinados, deixando outros tipos de trabalhos desamparados, e o autor vai adiante, pois entende que a substituição do direito do trabalho por uma matriz civilista estaria ultrapassada, porque reconhece que as partes do litigio não estão em equilíbrio, mas critica a falta de liberdade de ambos.

Considerando as propostas de flexibilização do direito do trabalho e o viés liberalizante que elas carregam consigo, entende que o que está em curso é uma virada ontológica do direito do trabalho, abandonando o seu caráter protetivo em favor do desenvolvimento das empresas. A virada ontológica do direito do trabalho estaria focada na proteção, manutenção e ampliação dos postos de trabalho, ou seja, uma proteção para a empresa com o fim de que ela continue gerando postos de trabalho e conseqüentemente o trabalhador seria beneficiado, pois teria a continuidade do trabalho (OLIVEIRA, 2009).

Oliveira (2009) vai além, ao propor um novo direito do trabalho, baseado nas ideias de Alain Supiot e no fundamento da dignidade humana para além de empregado, ampliando-a para parasubordinados, trabalhos avulso, intermitentes e autônomos, assegurando a todos um direito mínimo, essenciais para uma vida digna.

Diante do contexto apresentado, o que se buscará tratar nesta pesquisa é o sentido do direito do trabalho após a promulgação da reforma trabalhista, através de um recorte metodológico que procura analisar a questão do acesso à justiça do trabalho após a reforma, uma vez que esta instituiu dispositivos potencialmente inibitórios que poderão inibir o trabalhador de buscar o reconhecimento jurídico dos de direitos, com potencial de inverter a ordem protetiva do direito do trabalho.

2.2 O acesso à justiça como inclusão social

Nenhum direito se realiza se não houver acesso à justiça, portanto, trata-se de um direito primordial, um caminho para a igualdade, a fim de que todos, sem distinção, possam buscar a justiça e conseqüentemente construir uma mais sociedade igualitária e republicana (SADEK, 2014). Nas palavras de Sadek: “sem o direito de recorrer à justiça, todos os demais direitos são letras mortas, garantias idealizadas e sem as possibilidades de concretização (SADEK, 2009).

Nos séculos XVIII e XIX a resolução de problemas jurídicos era pautada em uma filosofia essencialista individualista dos direitos, portanto, somente poderia pleitear direitos ou defender-se de uma ação aqueles que pudessem arcar com as despesas da demanda. A prevalência de uma concepção liberal econômica conduzia a percepção política de que as desigualdades socioeconômicas dos litigantes não era uma preocupação do Estado. A esse respeito, entendia-se que se tratava de um direito natural, anterior a criação do Estado, portanto, este deveria permanecer inerte, uma vez que se entendia que o indivíduo era um ser autossuficiente (FONSECA, 2009).

Ocorre que a sociedade e o Estado são resultados do homem e não o inverso, portanto a desigualdade não é natural, mas fruto da sociedade, que devem respeitar os atributos individuais, e caso não façam deverão ser reformuladas ou refundadas (SADEK, 2009).

O direito de acesso à justiça a todos é fruto do mesmo momento histórico dos direitos sociais, ou seja, do direito do trabalho, que conforme Cappelletti e Garth (2015) a partir da segunda metade do século XX, com o surgimento dos direitos humanos e através de reformas do *Welfare State*, forneceu aos indivíduos novos direitos sociais, pois em período anterior, século XVIII e XIX, em decorrência da influenciada do *Laissez-faire* liberal, o acesso à justiça era meramente formal.

Na Europa o estado de bem-estar social começou a ser gestado, na segunda metade do século XIX, atingindo o seu apogeu após a segunda guerra mundial e espalhando-se para países como Canadá, Nova Zelândia, Austrália e até mesmo no Estados Unidos no governo Roosevelt (1933-1945). O Estado de bem-estar social procurava tutelar socialmente questões como liberdade, igualdade, democracia,

trabalho, emprego, solidariedade e justiça social, a fim de mitigar as desigualdades das sociedades capitalistas (DELGADO e PORTO, 2019).

Para Esping-Andersen (1995) o Estado de Bem-estar social representou:

uma das marcas da “era dourada” de prosperidade do pós-guerra, significou mais do que um simples incremento das políticas sociais do mundo industrial desenvolvido. Em termos gerais, representou um esforço de reconstrução econômica, moral e política. Economicamente, significou um abandono da ortodoxia da pura lógica do mercado, em favor da exigência de extensão de segurança do emprego e de ganhos como direito à cidadania; moralmente, a defesa de ideias de justiça social, solidariedade e universalismo. Politicamente, o welfare state foi parte de um projeto de construção nacional, a democracia liberal contra o duplo perigo do fascismo e do bolchevismo.

Assim, o direito social era entendido como necessário para um equilíbrio proporcional entre o desenvolvimento econômico e a justiça social, não bastando apenas respeitar, mas também reconhecer e efetivar das mudanças sociais na forma de garantias jurídicas (SOUTO MAIOR e SEVERO, 2017).

É neste ponto que podemos nos socorrer na teoria do reconhecimento de Axel Honneth (2009, p. 155), uma vez que ele demonstra que a construção da vida social é dependente de um reconhecimento recíproco, porque só é possível conhecer-se na perspectiva do outro, ou seja, na perspectiva de seus parceiros e destinatários sociais. Os processos e as práticas capacitam o indivíduo para a vida social, as lutas sociais são os meios que possibilitam a reivindicação do reconhecimento de seu direito pelo o parceiro de interação. Essas lutas podem ser tanto individuais, quanto coletivas, isto é, de grupos sociais que buscam ampliar o reconhecimento social de suas demandas e especificidades, que por meio gradual promovem a transformação da sociedade (HONNETH, 2009)

Mas, não basta as conquistas e a ampliação do direito material, se essa vitória não tiver o suporte do acesso a reconhecimento dos direitos, tem que haver instrumentos colocados à disposição do vencedor, sejam eles de forma geográfica, ou seja, que atinja todos os lugares de amplitude da lei e de formas processuais que auxiliem o prejudicado a expressar-se e lutar por seus direitos e equilibrando as capacidades culturais, econômicas, técnicas e jurídica dos litigantes (FONSECA, 2009).

Desse modo, a questão da efetivação dos direitos sociais passa a ser mundialmente uma questão fundamental, uma vez que os estão sendo revisados os

parâmetros sobre o acesso à justiça e a normatização em convecções e pactos universais (SOUTO MAIOR e SEVERO, 2017). Entre os quais:

Na Declaração Universal, 1948:

Artigo - Todo ser humano tem direito, em plena igualdade, a uma justa e pública audiência por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir sobre seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.

Na convenção Europeia dos Direitos do Homem, de 1950:

Art. 6 - Qualquer pessoa tem direito a que a sua causa seja examinada, equitativa e publicamente, num prazo razoável por um tribunal independente e imparcial, estabelecido pela lei, o qual decidirá, quer sobre a determinação dos seus direitos e obrigações de carácter civil, quer sobre o fundamento de qualquer acusação em matéria penal dirigida contra ela. O julgamento deve ser público, mas o acesso à sala de audiências pode ser proibido à imprensa ou ao público durante a totalidade ou parte do processo, quando a bem da moralidade, da ordem pública ou da segurança nacional numa sociedade democrática, quando os interesses de menores ou a proteção da vida privada das partes no processo o exigirem, ou, na medida julgada estritamente necessária pelo tribunal, quando, em circunstâncias especiais, a publicidade pudesse ser prejudicial para os interesses da justiça.

No Pacto dos Direitos e Políticos de 1966:

Todas as pessoas são iguais perante os tribunais. Toda a pessoa terá direito a ser ouvida publicamente e com as devidas garantias por um tribunal competente, segundo a lei, independente e imparcial, na determinação dos fundamentos de qualquer acusação de carácter penal contra ela formulada ou para a determinação dos seus direitos ou obrigações de carácter civil. A imprensa e o público poderão ser excluídos da totalidade ou parte das sessões de julgamento por motivos de ordem moral, de ordem pública ou de segurança nacional numa sociedade democrática, ou quando o exija o interesse da vida privada das partes ou, na medida estritamente necessária em opinião do tribunal, quando por circunstâncias especiais o aspecto da publicidade possa prejudicar os interesses da justiça; porém, toda a sentença será pública, exceto nos casos em que o interesse de menores de idade exija o contrário, ou nas ações referentes a litígios matrimoniais ou tutela de menores.

E no Pacto de São José da Costa Rica, em 1969:

Toda pessoa terá o direito de 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 na determinação de seus direitos e obrigações de carácter civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza.

Ao tratar de acesso à justiça, não estamos nos referindo apenas a parte física da questão, ou seja, de existir fórum próximo da pessoa que teve os seus direitos atingidos, mas de capacidades financeiras e de conhecimento do solicitante, porque sem estes requisitos, de nada adianta a estrutura do poder judiciário se não houver

ferramentas disponíveis que possibilitem formalmente a efetividade de um direito previsto. O direito do trabalho, somente foi possível historicamente com a ascensão dos direitos fundamentais de segunda geração, ou para sermos mais preciso, com o surgimento dos direitos sociais, que buscaram minimizar as desigualdades materiais, via emergência do modelo de Estado de Bem-Estar Social (POMBO, 2016).

Como se pode ver, ao consideramos o advento do Estado de bem estar social, é possível vislumbrar a teoria crítica de Honneth, que compreende os processos de mudança social se dão através do conflito, ou seja, toda vez que ocorre um desrespeito, que inibe a autonomia e a integridade do indivíduo, esse sofrimento, gera uma busca pelo reconhecimento social, uma busca através de lutas para que seja reconhecido os direitos até então denegados. Portanto para o filósofo alemão é por meio dos conflitos sociais que ocorre a evolução moral da sociedade (BOTELHO; VILLATORE, 2016).

A formação dos Estados sociais como resposta a questão social da pauperização da classe trabalhadora no século XIX representou o emergir dos direitos sociais, ou direito de segunda geração, diferentes dos direitos de primeira geração, isto é, direitos civis. Estes últimos, diferentemente daqueles, não representavam despesas estatais por meio de políticas públicas garantidoras de melhores condições de vida para a classe trabalhadora (SADEK, 2009).

A concepção de uma Estado Social Moderno, colocou como enfoque o caráter coletivo e abandonou o individualismo, que se mostrou ineficiente para conferir estabilidade a sociedade, haja vista que intensificou as contradições sociais e a insatisfações, explicitando as limitações do modelo liberal na resolução de conflitos de interesses entre capital e trabalho. Se por um lado, o liberalismo apresentou-se historicamente como revolucionário em sua luta contra o absolutismo do Estado, por outro demonstrou-se conservador quando se tratou dos avanços populares como ampliação da participação democrática da classe trabalhadora e reconhecimento de certos anseios sociais (FONSECA, 2009).

É possível dizer que o estado de bem-estar social se configura como um controle civilizatório do capitalismo, primando pela liberdade e o trabalho socialmente garantido. Segundo Siqueira Neto (2016, p. 22) o Estado de bem-estar social converte “o trabalho no elemento central, a base da organização da sociedade. Tudo é

organizado tendo por fundo, a produção para a satisfação de necessidades, através do trabalho. Não há como suprir escassez sem trabalho humano”. O estado de bem-estar social não é contra o capitalismo, mas sim parte indissociável de sua existência. Nas palavras de Delgado e Porto, no Estado de bem-estar social:

... em suas diversas formulações concretas, é que ele se mostrou plenamente compatível com as necessidades estritamente econômicas do sistema capitalista. Muito além disso, ele se tornou até mesmo funcional ao desenvolvimento econômico mais sólido, responsivo, duradouro e criativo desse sistema. Gerando um mercado interno forte para as respectivas economias (que se mostra também poderoso sustentáculo para o mercado mundial), valorizando a pessoa física do trabalhador e seu emprego, e com isso dando melhores condições para a criação e o avanço tecnológicos, além de assegurar maior coesão e estabilidade sociais (DELGADO e PORTO, 2019).

O acesso à justiça está como norma constitucional desde a Constituição de 1946 e manteve-se na Constituição Federal de 1988 no art. 5º XXXV, com seguinte texto “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. O objetivo é claro, proibir a criação de mecanismos que dificultem ou impeçam o acesso ao judiciário, mas a interpretação também é direcionada a outros agentes que possam agir da mesma forma (LENZA, 2017).

A Constituição de 1988, trouxe um rol de direitos e passados mais de trinta anos, ainda existem uma série de barreiras e dificuldades para realização de alguns direitos, o que acabam obstaculizando a construção de uma cidadania plena (SADEK, 2014). O acesso à justiça como um direito fundamental inscrito na Constituição Federal de 1988, torna-se parte essencial do Estado Democrático de Direito, garantindo a todo o cidadão o acesso a Lei, isto é, estar diante do direito, ter acesso a possibilidade de reconhecimento legal, elevando o assunto a uma questão de direito político e não somente processual, produzindo resultados individualmente e socialmente justos. Assim, o acesso à justiça não é somente um meio de solução de litígio, mas instrumento político transformador da sociedade (FONSECA, 2009, p.20). Conforme adverte Miguel Reale: “para que o direito deve corresponder a três aspectos básicos: um normativo, como ordenamento e sua respectiva ciência; um fático, em sua efetividade social e histórica; e um axiológico, enquanto valor de justiça” (REALE apud FONSECA, 2009, p. 20)

Portanto, Ada Pellegrini ao conceituar o acesso à justiça, diz que não se limita a garantir a facilitação de ingressar da pessoa lesada em juízo, mas, para além de

uma interpretação literal da lei, busca-se não só a facilitação processual, como o resguardo da economia do tempo a possibilidade de custeio das despesas e a uniformização das decisões (PELLEGRINI apud POMBO, 2016)

Apesar do acesso à justiça estar configurado na legislação, o seu alcance é muito maior do que debate de ordem processual e estritamente jurídico, estando a compreensão de sua aplicação e efetivo resultado direta ou indiretamente ligado a outras áreas do conhecimento, como a política, economia, sociologia, psicologia e outras (POMBO, 2016). Neste sentido:

O reconhecimento, por toda a doutrina, de que o acesso à justiça não está limitado ao mero acesso ao judiciário, mas, sim, a uma ordem jurídica justa, em que a dignidade da pessoal humana seja verdadeiramente respeitada, o que somente pode ser concretizado com respeito aos direitos fundamentais do homem (FONSECA, 2009 p. 29).

A dignidade da pessoa humana é um dos princípios que alicerçou a Constituição Federal de 1988, utilizado como fundamento e fim do Estado, pois o Estado sem pessoas não teria nenhuma função, mas o princípio da dignidade humana é de difícil conceituação, dada a sua extensão e ser inerente a personalidade humana, repercutindo em todo o ordenamento jurídico, pois reúne em si todos os direitos fundamentais (FONSECA, 2009).

Para Honneth (2009), a existência de uma luta pressupõe que haja a negação ou desrespeito do reconhecimento de um direito, pois a integridade do ser humano depende da aceitação do outro. A reforma trabalhista (2017), como já mencionado no presente trabalho, é fruto de um contexto econômico e político, ou seja, são ideias neoliberais colocadas em prática, estruturadas em normas jurídicas, que denegam direitos a classe trabalhadora, direitos anteriormente conquistados, que gerará mobilização (luta) do grupo desrespeitado por novo reconhecimento.

Para Honneth (2009) existem três esferas de interação para chegar ao reconhecimento: o amor; o direito e a solidariedade. Na interação através do amor, o reconhecimento ocorreria por meio das relações afetivas construídos entre os parceiros de interação, alterando outras esferas da subjetividade do sujeito. O reconhecimento por meio da interação do direito, só é possível quando há uma compreensão do indivíduo ou grupo, de ser titular de direitos e ter consciência de suas obrigações perante o outro, ou seja, reconhece os direitos dos outros (HONNETH,

2009). Adequando a interação do direito ao fenômeno da reforma trabalhista, a luta por reconhecimento dos trabalhadores, frente a denegação realizada, atingirá o seu resultado quando as partes envolvidas, isto é, empregadores e empregados respeitarem-se como sujeitos de direitos e reconhecerem a distribuição de suas respectivas obrigações e direitos. Por último e não menos importante, mas complementar a outras duas interações, a interação solidária ou estima social, que corresponderia à condição de compartilhamento de valores e objetivos para suas vidas ou do respectivo outro, ou seja, a solidariedade que se complementa com o reconhecimento jurídico, pode ser entendida como uma evolução na interação.

Os processos que lotam os foros trabalhistas são alvos das críticas daqueles que entendem que esse cenário somente ocorre por culpa de uma cultura de exageros postulatórios, alimentada por uma facilitação no ônus da prova em favor dos trabalhadores. De outro lado, alega-se que a maioria dos processos são procedentes, portanto, têm reconhecido na justiça os direitos negados pelo empregador. No viés sociológico das relações de trabalho no país, existe uma fratura entre a lei e a realidade social, por diversas razões, desde o descumprimento da lei até a onerosa formalização do trabalho, que incentiva o empresário a contratar informalmente. Logo é imperioso fugir da dicotomia do bem e do mal para soluções complexas de justiça (ADAMOVICH, 2018).

Para Adamovich (2018) a reforma trabalhista trouxe importantes ferramentas para tornar responsável a postulação em juízo, obrigando os trabalhadores a refletirem sobre a possibilidade de sucesso da demanda sobre a defesa de seus interesses, pois, do contrário, poderão arcar com um ônus considerável.

Conforme Medeiros (2018) a intenção da reforma trabalhista é precarizar direitos e inibir o acesso à justiça do trabalho, retirando o ânimo do trabalhador de buscar os seus direitos no judiciário por meio de dispositivos que aplicam multas, limitam a gratuidade e oneram com pagamento de honorários, obstaculizando ao trabalhador pedidos básicos como direitos alimentares (salário), verbas rescisórias, dano moral e seguro desemprego.

Segundo Adamovich (2018) a reforma trabalhista aproximou as normas trabalhistas das normas cíveis, mas não chegou a ferir o sistema tutelar de justiça social, mas serve como estímulo de postulação responsável e assim acabando com

os equívocos de leituras ideológicas ou técnico-jurídicas, que levam a um estado de incertezas. Para o autor, a retração ocorrida no número de novas ações trabalhistas, se dão mais por incompreensão dos operadores do direito do que da rigidez da nova legislação laboral e de que existe por parte dos que fabricam obras jurídicas uma grande difusão de equívocos, muitas vezes ocasionadas pela visão político ideológicas.

Caso o TST ou o STF entenda pela aplicação literal da lei, haverá uma grave inversão na ordem social, pois já avançou-se a visão individualista dos direitos como movimento de se reconhecerem os direitos e deveres do Estado, como atuação positiva, hoje não basta a implementação e reconhecimento de novos direitos, mas de garantir que todos tenha acesso a eles, assim ao inibir o acesso à justiça é retrocesso nos entendimentos da justiça trabalhista, estaremos retrocedendo quase 100 anos na história (MEDEIROS, 2018).

2.3 Modernização das relações de trabalho, para quem?

O direito do trabalho como ramo do conhecimento jurídico possui princípios, fundamentos, doutrinas e uma estrutura legislativa própria, que tem como um dos seus principais objetivos, tutelar o trabalho livre, subordinado e assalariado.

A autonomia científica do direito do trabalho é incontestável, responsável pela regulação jurídica do processo produtivo e com o propósito de organizar a produção e a dignidade da condição de vida dos trabalhadores (ROBORTELLA, 1994).

Bourdieu (2011) quando dedicou um capítulo específico “A força do direito: elementos para uma sociologia do campo jurídico” em seu livro “O poder simbólico”, propôs uma descrição do campo jurídico, abordando primeiramente a impossibilidade de uma autonomia absoluta do direito em relação ao mundo social, diferente da forma que Kelsen tentou criar, uma “teoria pura” do direito.

Na realidade, Robortella (1994) fazendo referência a Kelsen, lembra que este, reconhecia a impossibilidade do isolamento da ciência jurídica devido, a interdisciplinaridade do conhecimento e a complementariedade das ciências sociais. Porém, buscou uma metodologia que fosse utilizada exclusivamente por juristas.

Apesar do esforço de juristas em desenvolverem ideias (doutrinas) sobre um ambiente jurídico sem os constrangimentos e pressões sociais, em Bourdieu (2011), este aparece como um reflexo de determinações econômicas e dos interesses dos grupos sociais que possuem o poder social para criá-lo.

Ocorre que as práticas e os discursos jurídicos são produtos de um campo específico (jurídico), que distingue dos demais, mas não os tornam totalmente independentes, mas relativamente independentes, dependendo de uma dupla determinação: a) os conflitos e lutas gerados no campo que determina as relações de poder e b) a delimitação do espaço do campo com a produção de obras jurídicas (BOURDIEU, 2011).

O campo do direito do trabalho poderá ter um exagero de normas públicas ou de normas privadas, dependendo das conveniências históricas que proporcionam os instrumentos mais adequados de soluções dos problemas sociais do momento (ROBORTELLA, 1994).

Antes de abordar especificamente o campo jurídico, se faz importante descrever o conceito de campo de Bourdieu. Para ele, um campo é um espaço que possui uma lógica própria, ou seja, que não necessita de regras externas para se constituir ou existir, o que não evita, que ele sofra pressões de outros agentes ou campos (Bourdieu, 2011).

Bourdieu em sua teoria sobre os campos propôs um modelo geral para pensarmos as sociedades diferenciadas, onde o espaço social é constituído de um conjunto de microcosmos sociais relativamente autônomos, espaços com uma lógica ou necessidades específicas, com frequência, inflexíveis as regras que regem outros campos (LAHIRE, 2017, p. 64).

Dentro deste espaço, denominado campo, habitam polos chamados pelo o autor de dominante e dominado, dependentes da posição ocupada pelos diferentes agentes do campo, as práticas e estratégias dos agentes podem ser de conservação (dominantes) ou de subversão (dominados) do estado que se encontra, gerando o conflito que constitui o campo (Bourdieu, 2011).

O campo jurídico e o subcampo juslaboral, comportam-se da mesma maneira, os agentes possuem diferentes postos de vista sobre o sentido do direito do trabalho,

e suas práticas e estratégias funcionam como elementos na disputa do campo para definirem os dominantes e dominados. É diferente das regras aplicadas em outras áreas do direito, como por exemplo, no direito tributário, administrativo, cível e outros.

No campo jurídico ocorre uma disputa para definir quem diz o que é justo, ou seja, para dizer o direito, concorrendo agentes de competência técnica e social para interpretar o mundo social.

A concorrência pelo poder e suas vitórias são registradas pelo direito social, que são escritas nas estruturas da sociedade através do reconhecimento e evolução dos direitos (BOURDIEU, 2011). Mas a questão do justo no campo do direito do trabalho não pode ser vista como paridade de armas entre os concorrentes antagônicos, pois não estão em equilíbrio durante a relação laboral. É a disputa perante a Justiça do Trabalho que será possível ao trabalhador, através de dispositivos processuais, equiparar-se com o empregador.

Este é o momento vivido no subcampo⁸ do direito trabalhista brasileiro, uma concorrência pelo poder, para dizer o direito, após a entrada em vigor da reforma trabalhista, duas perspectivas antagônicas estão em confronto sobre a definição do que seja justo: a de uma maior liberdade das regras trabalhistas e a de uma maior proteção do trabalhador (BOURDIEU, 2011).

Ao aprofundar o estudo sobre o trabalho, Bourdieu concebeu o que chamou de dupla verdade sobre o trabalho: a primeira verdade associada a sociologia marxista, mostrava a realidade do trabalho como exploração econômica, uma relação comercial, de matéria privada, através dos estabelecimento de um contrato que considera as partes iguais, encobrindo a superioridade do empregador e a fraqueza do empregado. A segunda verdade é a experiência cotidiana, a vivência subjetiva da situação de trabalho, quando o local e a situação é o eixo fundamental para a constituição de redes sociais. Para Bourdieu o trabalho situa-se entre esses dois limites, da obrigação pelo trabalho e o prazer do mesmo (GRÜN, 2017).

O capital e o trabalho, com interesses distintos, são agentes externos, não são operadores do direito, mas atuam com forte influência sobre estes, que são os

⁸ Subdivisão do campo jurídico realizada pelo próprio Bourdieu (2011, p. 245) a se referir a novos mercados, como o direito do trabalho e o consequente aumento de formalismo jurídico dos procedimentos.

responsáveis por dizer o que é o direito, ou seja, o que é justo, são os *experts*, que definem o sentido correto que se deve dar, sentidos captado da percepção da prática dos advogados e juízes ao operarem o direito.

Os agentes para pertencerem ao campo, devem possuir um *habitus*, que são estruturas estruturantes incorporadas, um sistema de disposições do próprio campo, que lhe coloca em condições de disputar e entender a importância do que está em jogo. O *habitus* serve para guiar o agente jurídico quando o meio social lhe exige respostas criativas, portanto, ele pensa, sente e age de modo determinado para cumprir as suas tarefas infinitamente diferenciadas (Bourdieu, 2011).

Através da luta que é possível dizer o que é o direito no campo jurídico. Bourdieu (2011) utilizou-se de uma perspectiva de uma economia geral das práticas, no campo existem “moedas” que podem ser usadas para atingir os objetivos, estas “moedas”, o autor denominou de capitais, que trata-se de um patrimônio, que pode ser herdado ou adquirido, dependendo dos fatores sociais. Os capitais são institucionalizados e reconhecidos por todos no campo (Bourdieu, 2011). Entre os principais capitais no campo jurídico e mais especificamente no subcampo juslaboral estão: o capital econômico, que corresponde a capacidade econômica (patrimônio, investimentos, imóveis, ações etc.) do agente, a questão econômica é sempre importante nas relações de trabalho. O capital cultural, nas questões ligadas à educação e cultura, que demonstra diferenciações nas questões de domínio ou não de certas disposições, como idiomas, cálculos que podem serem institucionalizadas através de diplomas acadêmicos e outras qualificações. E o capital social que se trata das relações pessoais como um recurso, como pertencer a certa família ou a prestigiado grupo ou rede, é uma forma do agente ser valioso nas redes de integração da sociedade (Bourdieu, 2011).

Se Bourdieu deixou bem claro a existência de um campo jurídico, com agentes possuindo *habitus* próprios e constante luta por capitais e posições, podemos dizer que há a existência de um subcampo do jurídico trabalhista, que se diferencia dos demais subdivisões da área jurídica, pois possui regras, princípios e comportamentos diferenciados de outras disciplinas do direito. Para o presente trabalho o destaque fica para as disputas na justiça do trabalho, que sofre constantemente influências da economia e do social.

O Presidente Michel Temer, ao propor a Lei 13.467/2017, defendeu que a reforma tinha como motivação principal a alteração das normas trabalhistas e o combate ao desemprego de 14 milhões, ocasionado por uma crise econômica. O intento da referida reforma, foi diminuir, em grande medida, os custos trabalhistas implicados na contratação de trabalhadores, objetivando estimular a capacidade de sobrevivência e de aumento da competitividade empresarial, repassando as vantagens que tiverem com a criação de novos postos de trabalho (MARTINS FILHO, 2017).

Em relatório da OIT *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of Jobs*, foi constatado que os baixos níveis de emprego não estão relacionado a falta de modernidade da legislação trabalhista, mas ao discurso que busca abrandar os níveis de precarização do trabalho, uma vez que o crescimento econômico depende da distribuição da renda (BRAGHINI, 2017).

As leis não são feitas por um único redator, são obra de um conjunto de agentes, representando diferentes posições, expressando na norma os interesses e constrangimentos de diferentes campos (jurídico, político, religioso, econômico etc.) fazendo emergir ao Estado os problemas sociais e assim avançá-las (BOURDIEU, 2011).

Bourdieu tinha no campo jurídico um dos principais campos, porque no direito existia um objeto que superava a definição comum de práticas e produções jurídicas. A força do direito é a magia do Estado, devido a capacidade de reconhecer, conferir um status oficial a situações reais, ocorre uma transmutação de fatos, ao tornar-se atos jurídicos e ser reconhecido pelo Estado são dotados de objetividade, universalidade, publicidade, inscrita na essência de natureza socialmente garantida (LENOIR, 2017). Vejamos a importância do direito para a construção do mundo social, nas próprias palavras do autor:

O direito é a forma por excelência do discurso actuante, capaz, por sua própria força, de produzir efeitos. Não é demais dizer que ele faz o mundo social, mas com a condição de se não esquecer que ele é feito por este. Convém, com efeito, que nos interroguemos acerca das condições sociais – e dos limites – desta eficácia quase mágica, sob pena de cairmos no nominalismo radical (que certas análises de Michel Foucault sugerem) e de estabelecermos que produzimos as categorias segundo as quais construímos o mundo social e que as categorias produzem este mundo. De facto, os esquemas de percepção e de apreciação que estão na origem da construção do nosso mundo social são produzidos por um trabalho histórico colectivo,

mas a partir das próprias estruturas deste mundo: estruturas estruturadas, historicamente constituídas, as nossas categorias de pensamento contribuem para produzir o mundo, dentro dos limites de sua correspondência com estruturas preexistentes (BOURDIEU, 2011, p. 249).

Muito se questiona a efetiva viabilidade do aumento dos postos de trabalho com a flexibilização das normas trabalhistas, pois trata-se de questões macroeconômicas, que não depende somente do Brasil, pois a globalização ampliou as possibilidades (BRAGHINI, 2017).

A função do direito do trabalho como estimulando para a criação de empregos não pode ser superestimada. A adoção de medidas flexibilizadoras da legislação do trabalho não tem como condão de, por si só, gerar postos de trabalho. O direito do trabalho pode muito, mas não pode tudo. Numa sociedade capitalista, o nível de emprego (isto é, o número de trabalhadores ocupados) tende a equivaler às necessidades dos sistemas produtivos. Não há empresário que, por mais flexível que seja a regulação do trabalho, contrate empregados sem considerar que sua presença na empresa seja útil; da mesma forma, não há empresário que, a despeito de toda a rigidez da lei, deixe de admitir um empregado se este for imprescindível no sistema produtivo (ROMITA apud BRAGHINI, 2017 p.60).

Bourdieu (2011) deixa claro que a disputa do campo jurídico entre os teóricos e os práticos sempre existiu na história do direito, no caso da nova alteração da norma trabalhista fica evidenciado os lados antagônicos. De um lado os legisladores, que buscam através de leis criar um ambiente mais propício para o desenvolvimento dos negócios e de outro lado os magistrados (justiça do trabalho), que, a despeito de não ser a totalidade de seus membros, de um modo geral, buscam uma maior proteção do trabalhador, através da realização de jurisprudência.

Dentro do subcampo existe outros diversos agentes que se posicionam até chegarmos à definição de dominantes e dominados. Vejamos nas palavras do autor:

De facto, os produtores de leis, de regras e de regulamentos devem contar sempre com as reacções e, por vezes, com as resistências, de toda a corporação jurídica e, sobretudo, de muitos peritos judiciais (advogados, notários, etc.) os quais, como bem se vê, por exemplo, no caso de direito de sucessões, pode pôr a sua competência jurídica ao serviço dos interesses de algumas categorias ou clientela a tecer inúmeras estratégias graças às quais as famílias ou as empresas podem anular efeitos da lei (BOURDIEU, 2011, p. 226/227).

O direito não deve resumir-se ao conteúdo da norma, ele deve adaptar-se as exigências da vida social, assumindo um caráter construtivo, produtivo e atualizador da sociedade (ROBORTELLA, 1994).

A tendência do capital é expansividade, a criação de grandes conglomerados, domínio internacional, o trabalhador tem outros objetivos como redução de jornadas para propiciar lazer ao trabalhador, diminuição da produção e do consumo, democratizar o poder centralizado no empregador (ÁLVARES DA SILVA apud ROBORTELLA, 1994).

O que se busca com a reforma trabalhista é o compartilhamento do risco do empreendimento, sem a contrapartida da divisão dos lucros, o que viola diversos dispositivos constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e função social da propriedade (BRAGHINI, 2017).

No evento Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat) realizado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), Delgado (2018) disse que a reforma trabalhista deve ser considerada a partir da lógica jurídica sistêmica do direito do trabalho e processual do trabalho, aplicando a Constituição da República, Convenções internacionais de direitos humanos, econômicos, culturais e sociais, não sendo possível seguir a ideologia da Constituição dos Estados Unidos da América, que enfatiza o paradigma da primeira fase do liberalismo, mas buscar na constituição Europeia que fundamentada em paradigmas humanista social.

A Lei 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do direito do trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato de trabalho. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominante desse diploma legal no campo laborativo brasileiro (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 41).

Na teoria, o campo é um espaço de luta simbólica, pois as práticas dos agentes geram conflitos entre velhos, novos, ortodoxos, heterodoxos, conservadores, revolucionários, é uma arena de disputa de capitais específicos, que foi historicamente distribuído pelo campo de forma desigual. É a luta de um contra o outro, que mantém o interesse da existência do campo, portanto ocorre uma cumplicidade na manutenção do campo, pois o objetivo é a dominação e não o extermínio do outro (LAHIRE, 2017).

Para Robortella (1994), um dos juristas que se inscrevem na defesa de normas mais liberalizantes, o direito não pode deixar de conhecer os impactos da economia, tendo o dever de corrigir e eliminar as disfuncionalidade do sistema real, que surgirem durante o processo. Portanto, o direito não pode ser cego em desconhecer os

fenômenos econômicos, nem ainda mais cego para não dar-lhes às respostas adequadas; o que deve haver é um casamento entre o prático e o ético, o real com o ideal, o espontâneo com o corretivo, o novo com o tradicional e da justiça com a paz.

O estudioso do direito do trabalho não deve perder de vista a conjuntura econômica a que se aplica a norma tutela, pois daí se verificará se palpita de acordo com a realidade efetiva, real, concreta ou se fica no vazio, como um corpo disforme, sem vida. A proteção, quando desgarrada do contexto econômico, corre o risco de transformar-se em desproteção. (ROBORTELLA, 1994, p. 25).

De um ponto de vista que defende o caráter tutelar protetivo que permeou historicamente a CLT, Delgado (2017) defende que nova legislação tem como estratégia destruir o alicerce normativo constitucional e infraconstitucional da proteção a saúde e segurança do trabalhador nas relações de trabalho, com regras bem claras (DELGADO, 2017).

A alteração da CLT realizada pela a reforma trabalhista não reflete os princípios constitucionais de igualdade no sentido material, não reconhecendo o trabalhador como hipossuficiente na relação de emprego, através de dispositivos que flexibilizam regras, buscando dar força para a prevalência do negociado sobre o legislado e colocando restrições ao acesso à justiça, fragilizando ainda mais o trabalhador, ao invés de corrigir as desigualdades em relação ao empregador (DOS SANTOS, 2017).

A peculiaridade do direito do trabalho é nele se opõe o econômico e o social, todo o avanço social para os trabalhadores esbarra em impactos de custos do trabalho e conseqüentemente nos produtos e serviços (ROBORTELLA, 1994).

O direito para Bourdieu é o reconhecimento de legitimidade de uma ordem, do ponto de vista do Estado e garantida pelo Estado. O campo jurídico deve ser pensando de forma relacional, do seu funcionamento interno e as relações com os outros campos (LENOIR, 2017). Portanto, é com novas categorias de percepções, geralmente em momentos de crises, que é possível gerar novas práticas, costumes e formação de novos grupos anunciando o que está por vir, que se retratam no direito, como sinais de mudanças.

O direito do trabalho surge como normas dignificadoras e protetora dos trabalhadores, visando a segurança coletiva e a justiça social. Nos países ibero-americanos criou-se uma competição para saber qual era o mais generoso através de

leis, decretos, códigos, ditados por interesses menores ou eleitorais, sem maiores preocupações com a viabilidade e repercussão econômica, muitas vezes criando expectativas frustradas ou de impossível realização (ROBORTELLA, 1994).

Para Pastore (2001), autor também inscrito na perspectiva liberalizante, a Espanha é um exemplo de reforma trabalhista (1994) bem-sucedida, pois mesmo sem ter colocado em prática todas as medidas, algumas revogadas antes mesmo de entrarem em vigência, como resultado teve um crescimento de 5% em postos de trabalho em cinco anos, concentrou-se na flexibilização de jornada de trabalho e estrutura salarial, reduzindo o custo unitário do trabalho e elevando a produtividade.

Para Robortella (2013), na Espanha a lei criou uma proteção para o autônomo dependente economicamente do tomador, porque a subordinação não é mais um instituto eficaz, porque a realidade está mudando, países como Alemanha e França também já identificaram trabalhadores parasubordinados, como são chamados na Itália, que ficam alheios a proteção tradicional. Ao reconhecer o autônomo a proteção especial afasta a informalidade ou fraudes oferecendo maior segurança jurídica.

Conforme já mencionado as reformas em legislações é um fenômeno mundial. Martins Filho (2017) elenca alguns países que já passaram pelas alterações: a) na Alemanha (2002) flexibilização de normas e negociações coletivas sem interferência da lei, reduziu a taxa de desemprego de 9,8% para 5,7%; b) na Espanha (2011-2015) flexibilização do tempo de trabalho e da modalidade, redução de indenizações e não aplicação de normas legais para empresas com dificuldades financeiras, reduziu a taxa de desemprego de 23,3% para 17,8%; c) na França (2004-2016) flexibilização do tempo de trabalho, redução do pagamento de hora extra, facilidade na despedida e prevalência da negociação coletiva sobre a lei, reduziu a taxa de desemprego de 10,1 para 9,5; d) na Itália (2011-2014) redução do pagamento de hora extra, facilitação na despedida e prevalência do negociado sobre o legislado, reduziu a taxa de desemprego de 11,5% para 11,1%, e e) em Portugal (2003-2012) flexibilização do tempo de trabalho, redução do pagamento de hora extra, facilitação na despedida, redução de indenizações e dinamização da contratação e negociação coletiva, reduziu a taxa de desemprego de 16,8% para 9,8%.

Assim como a reforma no Brasil, em outros países as alterações das normas trabalhistas também sofreram grande resistência, inclusive com pedidos de inconstitucionalidade das novas leis (MARTINS FILHO, 2017).

Na Europa, o modelo chamado de flexisegurança foi proposto no Tratado de Lisboa, o que seria uma evolução do *welfare state* (legislação rígida) para *workfare state*, com características de maior inclusão no mercado de trabalho, aumento da capacidade de adaptação dos trabalhadores, melhor educação profissional e maior flexibilidade do mercado de trabalho, o que geraria uma maior coesão social e respeito ao meio ambiente (ROBORTELLA, 2013). E o autor continua:

O melhor modelo de proteção do trabalhador, qualquer que seja ele, empregado ou não, envolve uma cuidadosa combinação entre flexibilidade da norma e intervenção do Estado, assegurando um patamar mínimo de garantias. Esta fórmula vem sendo chamada de flexisegurança (ROBORTELLA, 2013 p. 30).

A flexisegurança (*flexicurity*) foi o caminho europeu encontrado para aliviar as pressões competitivas trazidas pela globalização para atualizar as legislações trabalhistas frente ao um novo mercado de trabalho, aplicando as seguintes medidas 1) disposições contratuais flexíveis; 2) estratégias de aprendizagem para o trabalhador durante a vida; 3) políticas ativas de emprego efetivas; e 4) sistema de segurança modernos (GODOY, 2013).

Para Godoy (2013) o Brasil já aplica três dos quatro componentes da flexisegurança, como os programas de aprendizagem ao longo da vida (SESI, SENAI, SESC, SENAR, TELECURSO2000, SISTEMA FIESP e outros), nas políticas ativas de emprego (SINE, PROJOVEN, PNPE, SEBRAE) e sistemas de segurança modernos (INSS e SUS) o que falta para o Brasil é uma troca de paradigma em que substitua a segurança no emprego pelo segurança no mercado de trabalho, definido a responsabilidade pelo trabalhador enquanto vigente o contrato de trabalho e da sociedade no término do contrato para ampará-lo na busca de um novo trabalho.

Na flexissegurança dinamarquesa, segundo Romita, os três pilares que possibilitam a flexibilização das normas trabalhistas, o sistema de proteção do emprego durante o contrato de trabalho não é transferida para a empresa, mas suportada pelo Estado, com programas de proteção do emprego capaz de preencher as lacunas do modelo justalibista autônomo, somados com capacitações

profissionais, que possibilitem a empregabilidade, sem confusão com a assistencialismo e fortalecimento dos movimentos sindicais (BRAGHINI, 2017).

O direito do trabalho está cada vez mais complexo, passando de um direito de mera distribuição para um direito também da produção e do mercado de trabalho, assumindo uma nova função de interesse de toda a sociedade, emancipando-se das partes e avocando uma proporção macroeconômica (ROBORTELLA, 1994).

Segundo Martins Filho (2017), também um jurista que se inscreve na perspectiva liberalizante, entende que, tendo sido mudada a lei, as decisões judiciais também deveriam mudar. Todavia, a justiça do trabalho, que no seu entendimento é notoriamente é protecionista e ativista, parece não ter mudado esse comportamento após a Lei 13467/17, pois as primeiras decisões demonstram privilegiar os princípios da proteção e da dignidade humana. Todavia, Martins acredita que a atual reforma, a maior pela qual passou a CLT nos últimos 75 anos, possa contribuir para pacificar os conflitos trabalhistas, dar segurança jurídica as empresas e gerar novos postos de trabalho, através de novas formas de composição de conflitos e a responsabilização de proposição de ações indevidas.

É usual conforme Gomes (2017) causas com pedidos lacônicos e genéricos, “- fui obrigado a pedir demissão!”, sem mencionar quem, jornadas extensas sem horários de intervalo, finais de semana e feriados, prestações já quitadas, pedidos que são descobertos a realidade em juízo com documentos e depoimentos, e esses casos vem aumentando com velocidade assustadora. Reflexo de autores gananciosos, alimentados por seus advogados acessando o judiciário com histórias estapafúrdias, sem medo das consequências.

A reforma trabalhista trará uma mudança no paradigma da prática forense trabalhista, com o transplante da codificação da litigância de má-fé do Código de Processo Civil (art. 79 CPC) para a CLT (art. 793-A) as coisas mudarão, acabando com a anomia, pois positivada as partes serão responsáveis pelos seus atos que praticam no processo e o processo do trabalho estará livre da má-fé venha ela de onde vier (GOMES, 2017).

Para Dos Santos (2017) na realidade a reforma trabalhista não deixa dúvidas que tenta esvaziar a Justiça do Trabalho, mas a instituição segue firme e encontrará formas de reverter os danos causados e reverter esse cenário de crise.

Para Bourdieu (2011) os magistrados, que estão diariamente mais próximos dos conflitos, procuram adaptar as regras as situações de fato, pois se dependesse somente dos teóricos (economistas, legisladores e professores) se correria o risco de um radicalismo racional, porém, ao mesmo tempo, são os teóricos, os responsáveis por introduzir mudanças e inovações indispensáveis a sobrevivência do sistema e de princípios racionais de aplicação universal. A definição do campo jurídico segundo o autor:

O campo jurídico é um espaço social organizado no qual e pelo qual se opera a transmutação de um conflito directo entre partes interessadas no debate juridicamente regulado entre profissionais que actuam por procuração e que têm de comum conhecer e o reconhecer da regra do jogo jurídico, quer dizer, as leis escritas e não escritas do campo – mesmo quando não se trata daquelas que é preciso conhecer para vencer a letra da lei (BOURDIEU, 2011, p. 239).

Sobre o excesso de ações judiciais trabalhista, não é uma particularidade dos processos trabalhistas, porque ocorrem da mesma forma em ações cíveis, consumeristas, previdenciário e outras áreas do direito, devido ao descaso moral do brasileiro, que tem o costume de não cumprir a suas obrigações, criando uma forma peculiar do tecido social brasileiro (BRAGHINI, 2017).

Outra afronta a princípios constitucionais é o desrespeito ao acesso à justiça, com a descaracterização da gratuidade da justiça, impondo regras mais rígidas que o Código de Processo Civil (CPC) e do Código de Defesa do Consumidor (CDC), e a implantação da sucumbência recíproca referente a honorários advocatícios o que certamente inibirá o trabalhador de ingressar com os seus pedidos não respeitados pela empregador (DOS SANTOS, 2017).

Para Delgado e Delgado (2017) um dos objetivos centrais da reforma trabalhista é restringir ao máximo o acesso à jurisdição do trabalhador, além de transformar o processo judicial em verdadeiro martírio, correndo diversos riscos e penas durante todo o processo, em total discordância com os princípios constitucionais humanísticos e sociais do mundo laborativo, em desencontro com a busca pela efetividade e reconhecimento dos direitos laborais.

O desemprego estrutural, resultado de crises econômicas por todo o planeta, comprometeu princípios tão caros do direito do trabalho, como o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a erradicação das desigualdades sociais, deixando de ter como exclusivo a proteção do empregado para ir além disso, tornando-se sensível ao desenvolvimento econômico e avanços produtivos (NASCIMENTO, 2013).

Para Robortella (1994), a crise econômica colocou em xeque os fundamentos da proteção dos trabalhadores passando a instrumentalizar interesses em comum, ou seja, salvar empresas e preservar empregos. É uma mudança de paradigma das normas trabalhistas, uma passagem da proteção do mais fraco para um direito de organização da produção, vislumbrando mutações econômicas e tecnológicas, com a criação de regras e soluções capazes de harmonizar o jurídico, econômico e o social.

O mesmo Robortella (2017) defende que o direito do trabalho não pode ser estático, ele deve alterar-se conforme as necessidades econômicas da sociedade, em momentos de prosperidade as riquezas são partilhadas e em momentos de escassez a aplicação de novas medidas. A proteção pela lei está em crise, pois com as alterações no mundo do trabalho como as novas tecnologias, faz crescer o desemprego o que faz necessário outros instrumentos de tutela, retirando das mãos do Estado e colocando nas mãos dos próprios interessados.

A reforma trabalhista institui múltiplos mecanismos em direção contrária e regressiva as matrizes da Constituição e do Estado Democrático de Direito e a principiologia humanística e social, rompendo com a lógica civilizatória, democrática e inclusiva do direito do trabalho, através de desregulamentações de flexibilizações de regras de proteção do trabalhador (DELGADO e DELGADO, 2017).

Baseado nos princípios da proteção, da norma mais favorável e o princípio da progressividade dos direitos sociais, é possível chegar a lógica de que não é possível realizar recuos da situação sociojurídica dos trabalhadores, pois a dinâmica é de ampliar direitos e não retroceder-los, porque trata-se de questões de direitos humanos, tornando inviável a eliminação dos padrões já sociais conquistados e estabelecidos no ordenamento jurídico pátrio e internacional (REIS, 2010).

Segundo Pastore (2001), para os brasileiros, a lei trabalhistas está ligada a valores e concepções de vida, quanto mais direitos são colocados em leis, é sinônimo de proteção, mas a realidade mostra ao contrário, excesso de proteção pode virar discriminação, por exemplo se a licença maternidade fosse de 365 dias, os empregadores iam favorecer contratar homens em detrimento das mulheres. A visão liberal aqui é indisfarçada, uma vez que o direito é visto como basicamente adaptativo à dinâmica da realidade econômica.

Para Pastore (2001), O Brasil necessita que as partes componham as regras, desde que respeitem os mínimos inegociáveis como a proibição de trabalho infantil, proteção a saúde etc. O que se deve é levar em conta a negociação entre as partes, deve constar no contrato e não na lei, respeitando princípios básicos mínimos, passando a supremacia para os acordos coletivos.

Por outro lado, Andrade (2014) defende que o princípio da proteção, pedra angular do direito do trabalho, existe pelo motivo de inferioridade do contratado, uma vez que basicamente é o contratante que impõe unilateralmente as cláusulas, não permitindo o trabalhador discuti-las, cabendo-lhe aceitar ou não, mas até essa escolha é uma falácia, pois o trabalhador somente coloca à disposição a sua força de trabalho, porque necessita do salário para sobreviver, seu único meio de subsistência. Como seria possível equiparar as partes do contrato de trabalho? Se de um lado está empregador, que contrata, assalaria, dirige, disciplina a prestação de serviço e do outro o empregado que fica juridicamente, economicamente e psicologicamente subordinado ao empregador.

Os direitos trabalhistas para o Ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso passam a integrar parte da cidadania, não podendo mais serem suprimidos nem terem os seus níveis rebaixados, estruturando definitivamente as estruturas da ordem jurídica. Isso não quer dizer que as normas trabalhistas são imutáveis, pelo contrário, elas devem avançarem, mas sempre aperfeiçoando-se para retratar as necessidades sociais, poderão também ser alteradas, mas desde que possuam um conjunto normativo compensatório e vantajoso, sempre a luz do princípio da proteção (REIS, 2010).

As condições mínimas de trabalho proposta pela OIT em suas convenções, não aceitam nenhum tipo de reserva dos países aderente, pois elas já são pautadas na

compatibilidade com as exigências ético-jurídicas de promoção da pessoa humana e aspectos de desenvolvimento econômico dos países membros, por isso tornando-se prerrogativas de direitos humanos em dimensão social e econômica, portando não permitindo o retrocesso, por questões de dignidade da pessoa, liberdade, igualdade e fraternidade, que figuram conquistas históricas da humanidade (REIS, 2010).

Bourdieu (2011) esclarece que com o aumento da força dos dominados (partidos e sindicatos) no campo jurídico promovida desde a segunda metade do século XIX, o desenvolvimento do direito social passou a ter lutas internas entre privatistas (direito a propriedade e liberdade) e publicistas (direitos sociais, em especial o direito do trabalho), demonstrando interesses diferentes, aumentando a diferenciação interna do campo jurídico.

À luz da perspectiva de Bourdieu (2011), o que se testemunha hoje com as mudanças no direito é um aumento da diferenciação interna do campo jurídico, mas desta vez no sentido inverso, uma vez que o que tem se fortalecido nos últimos anos são as posições no lado do direito privado, especialmente do direito civil de tradição econômica neoliberal, em ataque as disciplinas de direito público, especialmente o direito do trabalho, que através de recursos políticos e sociais e o apoio a ciência da sociologia, tentando minimizar os prejuízos do retrocesso social.

Os defensores de uma maior liberdade do direito trabalhista brasileiro, ou seja, da diminuição da regulamentação pública nas relações de trabalho, atualmente, apresentam-se em uma posição dominante no subcampo juslaboral, pois tiveram uma importante vitória na aprovação da reforma trabalhista (Lei 13.467/17) e advogam em defesa da ampliação de suas ideias e a consolidação das mudanças que alteram o consagrado sentido do trabalho, dentre os principais autores e ideias, de forma sistematizadas são:

FAVORÁVEIS A MENOR REGULAMENTAÇÃO DO ESTADO	
AUTORES	IDEIAS
<ul style="list-style-type: none"> • ROBORTELLA (1994) • PASTORE (2001) • MARTINS FILHO (2018) 	a) Liberdade contratual (Admissão e Demissão); a.1) Desburocratização (Admissão e Demissão); a.2) Igualdade entre os contratantes (civilização das

	<p>normas trabalhistas); a.3) Negociação coletiva.</p> <p>b) Atualizar/Flexibilizar/Adptar as realidades da economia em crise; b.1) Reduzir custos; b.2) Flexibilizar a Jornada de Trabalho; b.3) Implantar a Flexisegurança; b.4) Redução de Indenizações; b.5) Redução do Adicional de Hora Extra.</p> <p>c) Alterações processuais e na Justiça do Trabalho c.1) Responsabilização pelas ações propostas; c.2) Alterações na atual jurisprudência; c.3) Propagação de segurança jurídica.</p>
--	--

Tabela 1 - Elaborada pelo o Autor com base nos autores referenciados.

De outro lado, os críticos as alterações normativas trabalhistas, que buscam o retorno do *estatus quo*, configurando os dominados, entendem que as desregulamentações do direito do trabalho não respeitam as normas Constitucionais, tão pouco, as normas internacionais de amparo ao trabalhador e traz um retrocesso normativo, que não leva em consideração as conquistas históricas, em relação a valorização do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a justiça social. Entre os expoentes dessas ideias, relacionadas neste trabalho estão:

FAVORÁVEIS CONTINUAÇÃO/AMPLIAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO DO ESTADO	
AUTORES	IDEIAS
<ul style="list-style-type: none"> • BRAGHINI (2017) • DELGADO (2017) • DOS SANTOS (2017) 	<p>a) Proteção do trabalhador a.1) Reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador; a.2) Não compartilhamento dos riscos do empreendimento; a.3) Dignidade Humana e o valor do trabalho;</p> <p>b) Reconhecimento das conquistas históricas b.1) Reconhecimento do alicerce Constitucional da matéria trabalhista; b.2) Reconhecimento dos direitos trabalhistas como integrantes da cidadania b.3) Reconhecimento do retrocesso dos direitos sociais.</p> <p>c) Justiça do Trabalho c.1) Manutenção do acesso à justiça trabalhista; c.2) Fortalecimento da Justiça do Trabalho; c.3) A busca pela Justiça Social.</p>

Tabela 2 - Elaborada pelo o Autor com base nos autores referenciados.

O luta entre concepções antagônicas dá ensejo a criação de novas possibilidades como em Andrade (2014) não é mais possível perder tempo na defesa de ideias que consolidaram o direito do trabalho a séculos passados, porque o número de pessoas que vivem do trabalho assalariado diminui ano após ano, gerando informalidade e clandestinidade de várias formas. Se o direito do trabalho surgiu para proteger os trabalhadores, atingindo o seu auge no Estado de Bem-Estar Social, hoje protege uma pequena parte que ainda vive do trabalho subordinado assalariado, mas que deveria proteger todas pessoas que queiram viver de um trabalho livre digno. Neste sentido que Oliveira convida a repensar o princípio da proteção:

Urge, contemporaneamente, iniciar o (re)nascimento de uma disciplina laboral capaz de regular e proteger os trabalhadores em todas as relações de trabalho com hipossuficiência, ainda que com tutelas diferenciadas. Faticamente, proteger o trabalho implica proteger o homem e sua dignidade: papel inarredável do Direito e cumprido com maestria pelo Direito do Trabalho. Precisa-se enfim, seja no plano legislativo ou interpretativo, transformar estas utopias em realidade e confirmar as (mais urgentes) esperanças (Oliveira, 2009, p. 188).

Para Andrade (2014), o trabalho deve ser livre, deve voltar a ser parte da própria existência humana, mas para isso deve-se liberá-lo da alienação e da coisificação. O trabalho livre deve descobrir na democracia as suas potencialidades e buscar novas formas de promover a cidadania, que não seja sustentada pelo o trabalho. O direito do trabalho deve redefinir o seu objeto para que não exista a frustração e miséria que se encontra hoje na nossa sociedade.

O campo juslaboral em síntese configura-se como uma arena, em disputas para definir os dominantes e os dominados, nesta luta pelo poder dizer o sentido atual do direito do trabalho, qual é o caminho que o direito laboral deve percorrer, é resultado de lutas expostas e lutas veladas, que utilizam-se os artifícios possíveis para a sua visão de mundo prevalecer (BOURDIEU, 2011).

2.4 Novos dispositivos legais como barreira ao acesso à justiça do trabalho.

Os entusiastas da reforma trabalhista tinham objetivos bem definidos, um deles era reduzir o número de ações que ingressam e tramitam na Justiça do Trabalho a partir da criação de dispositivos desmobilizadores de ingresso de ações judiciais, e de modo algum, esse objetivo estava oculto. Esse objetivo se fez claro em vários

momentos nas justificativas do projeto de Lei 6.787/2016, o que depois passou a ser a Lei 13.467/2017. Tal ocorrência faz lembrar:

uma antiga lenda sobre um imperador despótico, que não admitia a instituição de um Poder Judiciário em seu reino. Com o decorrer do tempo, entretanto, os seus cavaleiros passaram a argumentar-lhe que esta atitude estava a criar graves problemas de relacionamento do reino com países democráticos, com os quais necessitava manter relações diplomáticas e comerciais. Diante da insistência dos conselheiros, o imperador acabou por autorizar a criação de um Poder Judiciário em seus domínios; mas impôs severas condições: a parte que desejasse ingressar em juízo deveria pagar elevada taxa; deveria ser imposta uma taxa para cada ato que a parte desejasse praticar na defesa de seus direitos; se obtivesse decisão favorável, deveria também ser penalizado, pecuniariamente. O imperador concluiu a sua longa enumeração de condições *sine qua non*, dizendo: Criem, enfim, tantas taxas, de maneira tal que o povo tenha profundo temor de ingressar em juízo (TEIXEIRA FILHO, 2018, p. 33).

Entre os dispositivos inibitórios com potencial de obstaculizar a capacidade postulatória do trabalhador encontramos: a) a retirada da obrigação de homologação pelo sindicato, ou outros órgãos competentes, de rescisões de trabalhadores com mais de um ano de trabalho (art. 477 §1º e §3º da CLT); b) a retirada da justiça gratuita por declaração de insuficiência financeira do trabalhador (art. 790 §3º e §4º da CLT); c) a inclusão de dispositivo autorizando a condenação de honorários advocatícios de sucumbência no patamar de 5% a 15% a parte vencida (art. 791-A §1º, §2º e §3º da CLT); e d) a responsabilização por litigância de má-fé, no percentual superior a 1% e inferior a 10%, ao trabalhador que der causa a alguma situações fáticas (arts. 793-A, 793-B, 793-C e 793-D da CLT) (BRASIL, 2017).

2.4.1 Fim da obrigatoriedade da homologação da rescisão no sindicato

O primeiro item a ser analisado foi a alteração pela nova legislação é a redação do art. 477 da CLT que substituiu o caput e revogou os parágrafos §1º e §3º da redação de 1970⁹. O artigo 477, no seu *caput* que versa sobre a rescisão do contrato de trabalho do empregado, tratava da indenização do empregado por despedida imotivada, quando da vigência de contrato de trabalho por tempo indeterminado. A redação era a seguinte:

Art. 477. É assegurado a todo o empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para a cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador

⁹ Parágrafos acrescentados pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968 e com redação dada pela lei nº 5.584 de 26/06/1970.

uma indenização, paga com base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa (BRASIL, 1970).

Segundo Lima e Lima (2017) e Martinez (2017) a alteração do caput era necessária, pois estava incompatível com a Constituição Federal de 1988, pois a Constituição unificou o sistema de indenização rescisória trabalhista no FGTS.

Assim, o legislador da reforma trabalhista resolveu alterar totalmente o texto do artigo para que atendesse a atual constituição, excluindo umas e criando novas obrigações ao empregador, no momento da demissão, são eles: 1) proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social; 2) comunicar a dispensa aos órgãos competentes; e 3) realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo (CASSAR e BORGES, 2018).

Neste mesmo condão, o legislador resolveu suprimir o §1º, que referia-se a situação de que a rescisão para ter validade ou para haver a quitação dos valores pagos da parte do empregador, obrigava este a realizar a rescisão de contratos de trabalho, verbal ou escrito, com mais de um ano de trabalho, nas dependências do Sindicato ou no Ministério do Trabalho (MACHADO, 2016).

A cessação do contrato de emprego é um momento importante para a vida do empregado, porque é neste instante que cientes da não continuidade do vínculo, reúnem-se para calcular cada parcela da rescisão e pôr fim ao negócio jurídico (MARTINEZ, 2018).

Ocorre que o legislador condicionou a não observância do antigo caput do art. 477 com a constituição, a existência do §1º, retirando a assistência do sindicato no momento da rescisão, negando ao trabalhador um suporte técnico contábil e jurídico por parte do Sindicato ou de outro órgão estatal autorizado.

Muitas cidades não possuíam estrutura física sindical, devido a isto, a anterior previsão legal de homologação das rescisões, previa a marcação de encontros semanais, quinzenais ou mensais do sindicato nas cidades que possibilitavam o assessoramento direto da rescisão contratual do trabalhador com a assessoria jurídica disponibilizada pelo sindicato, que sanava as dúvidas ou requeria a observância de alguma falta de direito a representação patronal.

Com a supressão do §1º não havia motivos para manter o §3º, uma vez que, limitava-se a elencar outros órgãos competentes para realizar a homologação da rescisão, caso não houvesse sindicato apto a fazê-lo na localidade, eram eles nesta ordem: Ministério Público, Defensor Público ou Juiz de Paz (BRASIL, 1943).

Para Cassar e Borges (2018) a necessidade da homologação perante o sindicato se devia pelo grande volume de dinheiro, devido a quitação das obrigações do empregador perante o término do contrato de trabalho, a grande soma de valores em espécie, pois não era permitida o pagamento por cheque ou qualquer outro meio, dava-se em razão da antiga e revogada indenizações por tempo de serviço, substituída em 1966 pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Martins (2018) concorda com o fim da assistência do sindicato ao trabalhador na rescisão do contrato, pois a homologação e os pagamentos feitos, com ressalva ou não, eram geralmente questionados na Justiça do Trabalho, portanto, não haveria mais sentido manter esta prática. Importante observar que o emprego estável¹⁰ ainda continua obrigando a assistência do sindicato, do Ministério do Trabalho¹¹ ou da Justiça do trabalho, conforme o art. 500 da CLT que não foi revogado.

A falta da obrigação legal da presença do Sindicato¹² no momento da rescisão é uma perda de direito do trabalhador, que perde o assessoramento capacitado e especializado em um momento de fragilidade, como o da rescisão contratual. Desse modo, pode se dizer que estamos diante de precarização de um direito, já que se trata de retirada de uma possibilidade de assessoramento, o que pode gerar um obstáculo dificultador de para a observância adequada de direitos.

Para Martins (2018) nada impede que os sindicatos possam oferecer assistência de forma facultativa e voluntária ao trabalhador, com o fim de evitar que ele seja enganado no momento da assinatura da rescisão e documentos, dando continuidade no auxílio como estratégia sindical.

¹⁰ Estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante e expressa em lei que permita sua dispensa (NASCIMENTO, 2003).

¹¹ A Medida Provisória 870/19 extinguiu do Ministério do Trabalho, as atribuições do Ministério do Trabalho foram distribuídas entre três ministérios (Economia, Cidadania e Justiça) (BRASIL, 2019).

¹² Na Justiça do Trabalho a assistência jurídica ficou a encargo dos sindicatos, que deveriam compor um corpo jurídico para atender as demandas da classe à além da possibilidade de postular pedido diretamente no balcão dos fóruns trabalhista, sem a necessidade de advogado (POMBO, 2016).

Em julgado recente do Superior Tribunal do Trabalho no processo RO-585-78.2018.5.08.0000 a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) decidiu sobre a validade de cláusula de acordo coletivo que previa a homologação das rescisões contratuais de empregados da Serra Sul Serviços por delegado sindical autorizado. A seguir o entendimento do relator, ministro Caputo Bastos:

a cláusula negociada confere aos empregados direito em patamar superior ao padrão estabelecido na lei, pois tem como propósito proporcionar assistência e orientação na rescisão do contrato e assegurar a correta verificação do pagamento das parcelas rescisórias. Apesar da alteração, nada impede a participação direta das partes na formulação das normas convencionais que lhes sejam mais benéficas, garantindo-lhes maior segurança à homologação e à quitação da rescisão do contrato de trabalho (BRASIL, TST, 2019).

O ministro ainda destacou que a homologação perante ao sindicato não está presente no art. 611-B da CLT, que especifica as matérias que não podem ser objeto de negociação por compreenderem direitos de indisponibilidade absoluta e utilizou os objetivos da própria reforma trabalhista para validar da cláusula do acordo coletivo, "um dos fundamentos motivadores da Reforma Trabalhista é o fortalecimento da negociação coletiva" (BRASIL, TST, 2019).

2.4.2 Alteração nos critérios de benefício da justiça gratuita

O segundo possível mecanismo de inibição ao acesso à justiça está na alteração do art. 790 §3º da CLT, que faz referência ao benefício da justiça gratuita na Justiça do Trabalho que alterou o requisito para sua concessão, que eram de perceber "o dobro do mínimo legal, ou declararem, sob penas da lei, que não estão em condição de pagar as custas¹³ do processo sem prejuízo dos sustento de sua família" (BRASIL, 2017).

Para a obtenção de um processo justo, é necessário a garantia de acesso a uma justiça imparcial, que permita efetividade da tutela de direitos, e possa suportar as custas do processo, senão será segregação de direitos, criando um obstáculo sério

¹³ No processo trabalhista o valor das custas é de 2% (dois por cento) sobre o valor da causa, condenação ou acordo, com um valor mínimo fixo em R\$ 10,00 (dez reais) e valor máximo sem limites, segundo a Lei 10.537/02 (POMBO, 2016).

a ordem jurídica, portanto, é obrigação do Estado garantir o sujeito carente o livre acesso a justiça (DIDIER JR., 2016). E autor da continuidade:

O benefício da justiça gratuita consiste na dispensa do adiantamento das despesas processuais (em sentido amplo). O seu objetivo é evitar que a falta de recursos financeiros constitua um óbice intransponível ao acesso à justiça. O direito à justiça, como visto, constitui direito fundamental do jurisdicionado (art. 5º, LXXIV, CF) (DIDIER JR., 2016, p. 21).

As custas judiciais podem tornar-se um impeditivo as pequenas causas, ou seja, de valores baixos, podendo representar valores mais elevado do que o pedido da requerente. Apesar das custas da Justiça do Trabalho serem pagas sempre ao final do processo, o que facilita o ingresso da ação, uma vez que o trabalhador não necessitará ter o valor no primeiro momento quando, mas, mesmo assim, as custas podem tornar-se uma barreira, pois o risco de perder a ação gerará um passivo no futuro, que pode não estar dentro das condições financeiras do reclamante (POMBO, 2016).

Todo o processo judicial tem um custo, que deverá ser arcado pela parte que lhe deu causa (princípio da causalidade), mas para saber quem foi vencido, e ser condenado a pagar as despesas, obviamente, o processo deverá chegar ao seu fim, mas, até lá, o processo precisa ser custeado. Portanto, ao deferir o benefício da justiça gratuita o Estado não estará automaticamente arcando com o ônus para sempre (definitivo), mas garantindo a existência do processo até se descobrir o culpado (provisoriamente), que será responsabilizado (DIDIER JR., 2016).

Antes da reforma trabalhista (2017) que existiam dois requisitos alternativos: 1) receber o dobro do mínimo legal, que hoje perfaz o valor de R\$ 1.908,00, que autorizaria o trabalhador litigar beneficiado com a justiça gratuita que lhe possibilitava ingressar com o processo sem nenhum custo, não pagaria honorários periciais, caso a sua demanda necessitasse a nomeação de perito judicial para resolver controvérsia técnica, não teria que pagar nenhum valor para recorrer de decisão não favorável e caso perdesse a demanda judicial não dispenderia custas nem honorários advocatícios sucumbenciais. 2) Se o trabalhador recebesse mais do que o dobro mínimo legal (R\$ 1.908,00), havia a alternativa de apresentar declaração de próprio punho ou através de seu procurador, com poderes especiais, declaração de hipossuficiência financeira, ou seja, apesar de receber mais do que o primeiro requisito, todo o valor já está comprometido com o sustendo de sua família. No texto

anterior não se fazia menção alguma da obrigação de comprovar essa declaração, mas era exigida por alguns juízes (MACHADO, 2016).

Teixeira Filho (2018) foi buscar na justificativa do Projeto da Lei 6.787/16 que deu origem a Lei 13.467/17 que passou a chamar-se de reforma trabalhista:

Um dos problemas relacionados ao excesso de demandas na Justiça do Trabalho é a falta de onerosidade para se ingressar com uma ação, com ausência da sucumbência e o grande número de justiça gratuita. Essa litigância sem risco acaba por estimular o ajuizamento de ação trabalhista. A assistência integral e gratuita é um direito assegurado constitucionalmente, porém o texto da Constituição Federal garante essa assistência “aos que comprovarem insuficiência de recursos” (art. 5º, LXXIV). A redação sugerida aos §§3º e 4º do art. 790 da CLT visa justamente dar efetividade ao princípio da gratuidade, transcrevendo os termos da Constituição no §4º, enquanto o §3º exclui a presunção de insuficiência de recursos, admitida pela parte final da redação atual. Ressalte-se que o objeto não é dificultar o acesso à justiça, mas, pelo contrário, torná-la efetiva, evitando as ações que solicita, muitas vezes é concedida, a justiça gratuita para pessoas que dela não deveriam usufruir, mediante mero atestado de pobreza. Com essa medida, afastam-se as pessoas que não se enquadram no requisito de “pobreza” e se garante que o instituto seja utilizado por aqueles que realmente necessitam (BRASIL, 2016).

Em contraponto as justificativas do legislador, Paroski (2010) afirma, com base em sua experiência como magistrado, que na prática, o reclamante costuma ter vários objetos de pedido, as vezes dezenas, que raramente tem rejeição total de suas pretensões, é frequente o acolhimento parcial dos pedidos, demonstrando que o ingresso de reclamações com vários pedidos não sinônimos de aventuras jurídicas.

A reforma trabalhista alterou os requisitos para concessão da justiça gratuita, que em primeiro momento pode parecer benéfico ao trabalhador, pois o valor para concessão aumentou de R\$ 1.908,00 (dobro do mínimo legal) para R\$ 2.258,32 (40% do limite máximo dos benefícios da previdência social) de forma automática, sem passar pela discricionariedade do juiz, mas tal alteração ser enganosa, se pensar que a reforma trabalhista trouxe benefícios, pois apesar de estender o valor do patamar dos salários dos trabalhadores beneficiados, retirou a outra condição, a de mera declaração, portanto todos que receberem salários com valores superiores a limite máximo dos benefícios da previdência social, terão que provar a sua insuficiência financeira para arcar com todas as despesas e riscos processuais (BRASIL, 2017).

Parte do motivo da substituição do parâmetro do limite de dois salários mínimos para 40% do limite do benefício do Regime Geral da Previdência Social (INSS) se deu

porque a Constituição de 1988 no seu art. 7º, IV¹⁴ não permite a vinculação do salário mínimo para qualquer fim, além do que, salário só percebe quem é empregado, o que seria mais adequado falar em renda (MARTINS, 2018).

Segundo Lima e Lima (2017) ambas limitações são incompatíveis com a Constituição Federal de 1988, porque a Justiça Gratuita constitui um direito subjetivo fundamental de berço da Constituição, não se trata de um mero favor judicial, o juiz não é o senhor do direito, mas um guardião, um interprete das pretensões, que deverá ser deferido a todo trabalhador que declarar insuficiência, e para o empregador que provar a insuficiência econômica.

Para Cassar e Borges (2018) e Martins (2018) a comprovação é essencial para o deferimento do pedido de gratuidade da justiça, para pessoa física e jurídica, o que não se pode confundir com assistência judiciária gratuita, a gratuidade da justiça incide sobre os gastos do processo e não sobre o procurador que representa a parte. A regra da exigência da comprovação tornou a CLT mais severa que o CPC, que exige somente declaração de hipossuficiência financeira.

A parte do processo trabalhista que requerer a justiça gratuita e tiver renda superior aos 40% do teto do INSS, deverá juntar aos autos o contracheque e as cópias de boletos de custos significantes dos cotidianos, como gastos com plano de saúde, educação, aluguel, conta de água, energia elétrica, alimentação, demonstrando que não suporta as despesas do processo sem prejudicar o seu mínimo existencial (MARTINEZ, 2018).

Por presunção, pois não está na nova legislação, o desempregado não deverá precisar provar a condição econômica, porque nada recebe (CASSAR e BORGES, 2018).

Outro ponto da questão que agrava a situação do requerente de justiça gratuita que tiver o seu pedido indeferido, é que esta decisão é despacho interlocutório, ou seja, é tratado como decisão de andamento do processo e, portanto, não pode ser atacada de imediato por recurso, como por exemplo, o agravo de instrumento no

¹⁴ salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

processo cível, assim deverá aguardar decisão terminativa do processo, para aí então poder recorrer da decisão de indeferimento da justiça gratuita (TEIXEIRA FILHO, 2018).

Ademais, a reforma trabalhista, no seu art. 790-B determina que os honorários periciais serão pagos pela parte que for sucumbente, ou seja, se o trabalhador requer um pedido de insalubridade e não for atendido, porque o perito entendeu que o seu trabalho não era realizado em tais condições, o trabalhador terá que pagar o perito, mesmo que litigue abrigado pela justiça gratuita. Tais mecanismos servem para desencorajar o trabalhador a levar a suas reivindicações para a apreciação da justiça do trabalho, pois se elas não forem confirmadas, ele terá de arcar com despesas que talvez não possa suportar, transformando o processo judicial trabalhista potencialmente em um fardo financeiro até que este chegue ao final e no final, a um resultado que lhe seja favorável.

2.4.3 A inclusão de honorários sucumbenciais na justiça do trabalho

O terceiro possível mecanismo de inibição de acesso do trabalhador a justiça é a inclusão de um dispositivo legal art. 791-A, até então muito conhecido nos processos cíveis, é a figura dos honorários sucumbenciais, que diz respeito a um “prêmio” ou “bônus” ao advogado que tiver a sua tese procedente. Trata-se de uma inovação da reforma trabalhista, porque não existia norma correspondente na CLT original, o dispositivo mudou a sistemática de pagamento dos honorários sucumbenciais, que antes somente era devido ao sindicato (Lei 5.584/70) se o demandante fosse beneficiário da justiça gratuita (MARTINEZ, 2018).

Os honorários advocatícios sucumbenciais sempre foram rejeitados pela jurisprudência do Superior Tribunal do Trabalho (TST) inclusive a questão gerou a Súmula nº 219:

Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo à parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14,§1º, da Lei nº 5.584/1970) (BRASIL, 2016).

Na justificativa da Lei a ausência histórica da sucumbência no processo trabalhista estabeleceu mecanismos de incentivos a ações improdutivas, que prejudicam a eficiência da justiça do trabalho. A instituição do novo dispositivo busca equilibrar e impedir o impulso de demandas temerárias, inibindo a propositura de ações baseadas em direitos e fatos inexistentes. A redução dos abusos irá proporcionar maior eficiência e agilidade nos casos em que a intervenção do Poder Judiciário é necessário, estabelecendo a boa-fé processual e aproximando-se dos demais ramos processuais (TEIXEIRA FILHO 2018).

Tal despesa é paga pela parte sucumbida, até então não usual, utilizada somente quando o trabalhador era assistido por advogado credenciado pelo sindicato, nesse caso, o empregador teria que pagar honorários sucumbenciais no valor de 15% do valor da condenação, o que era comumente de chamado de Assistência Judiciária (AJ), era a forma que era remunerado o advogado sindical, que não deveria cobrar honorários contratuais, ficando como remuneração somente os 15% pagos pelo empregado, foi a forma de remunerar e facilitar o interesse dos advogados a dar suporte aos trabalhadores do sindicato, por meio de uma assistência judiciária. (DELGADO, 2017).

Os honorários sucumbenciais não devem ser confundidos com os honorários contratuais, que sempre existiram, tratando-se do acordo cliente/advogado de remuneração do serviço prestado, os sucumbenciais é um valor pago pela parte derrotada e como já mencionado serve como um bônus ao advogado que teve a tese vencedora. A jurisprudência não aceitava o pagamento dos sucumbenciais devido a tradição do *jus postulandi*, ou seja, a desnecessidade de advogado para pleitear perante a justiça, ocorre que com a implantação de sistema eletrônico é quase indispensável a contratação de advogado, o que justificaria a mudança da norma (CASSAR e BORGES, 2018).

A instituição de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho é uma demanda histórica dos advogados, e com a reforma trabalhista a Súmula 219 do TST terá que ser revista. Segundo Lima e Lima (2017) a Justiça do trabalho será inundada de ações de execução para o único intuito de cobrar os honorários advocatícios sucumbenciais, muitas vezes infrutíferos, que terão que serem custeados pelo judiciário, além de tornar a justiça inda mais lenta.

Para o litigante o pagamento dos honorários, contraprestação pecuniária ao advogado, é uma despesa que deve ser levada em conta toda vez que se pretende iniciar um processo. No ordenamento jurídico brasileiro, a capacidade postulatória, em regra, necessita de um profissional habilitado, não podendo ingressar com demanda no poder judiciário, senão por meio de um advogado, que segundo a Constituição Federal presta serviço essencial à administração da justiça.

Portanto, o acesso à justiça enfrentou em primeiro momento a necessidade do profissional por meio da assistência jurídica através de advogados privados sem remuneração, de forma *pro bono*, ou seja, de forma gratuita, como forma generosa em prol da sociedade, para aqueles que não possuíam condições de arcar com as despesas de um advogado. Ocorre que a procura era superior ao que os advogados podiam suportar, pois não podiam abrir mão de suas causas remuneradas, foi quando o Estado passou a remunerar os advogados de forma adequada para que prestassem o serviço para quem necessitasse (POMBO, 2016).

Dessa forma, o estado passou a intervir para garantir uma igualdade entre os litigantes e contribuir para o acesso à justiça de forma mais efetiva por meio de uma igualdade material na lide e afastar a interferência do poder financeiro de uma das partes litigantes (POMBO, 2016).

Os apoiadores da reforma trabalhista, alegam que a inclusão da condenação em honorários sucumbência é necessária para evitar que trabalhadores e seus advogados evitem propor na justiça do trabalho ações aventureiras e temerárias, ou seja, com poucas chances de sucesso, apostando na desorganização do empregador de ter todas as provas de pagamento ou documentação necessária para contrapor os pedidos ou apostando em uma possível revelia do empregador. Isso, porque ao terem procedência em seus pedidos e não serem beneficiários da justiça gratuita, terão que pagar honorários sucumbenciais na porcentagem de 5% a 15% sobre o valor da ação (PORTAL UOL, 2018).

Se o trabalhador fizer quatro pedidos e dois deles tiverem procedência e dois não tiverem procedência, caso o trabalhador não tiver benefício da justiça gratuita, os valores que ele receber nos dois pedidos procedentes terão descontos da verba honorária sucumbencial, autorizada pelo §4º do art. 791-A. O referido dispositivo autoriza inclusive o desconto dos honorários sucumbenciais em outros processos

trabalhistas. Se houver condenação de honorários sucumbenciais, mas o trabalhador está abrigado pela justiça gratuita, a cobrança ficará suspensa, mas no período de dois anos poderá ser revista, caso o credor demonstre que a condição de hipossuficiência financeira do trabalhador tenha acabado (BRASIL, 2017).

Para Oliveira (2017), a sucumbência recíproca chegou com sete décadas de atraso, pois tal procedimento irá moralizar os costumes e as petições iniciais, desestimulando o reclamante a requerer um excesso de pedidos com os objetivos de apostar em uma revelia ou forçar polpidos acordos. O autor acrescenta que a mesma lógica deveria ter sido utilizada para a condenação das custas, porque estar desobrigado do pagamento das custas se apenas um dos pedidos de muitos for julgado procedente.

Referente a este ponto, Martinez (2018) defende que a tendência é que haja uma mudança de hábito no judiciário trabalhista, pois haverá uma moderação referente aos atos de postulação e na fixação de valores das causas, com o aumento do risco de pagar honorários sucumbenciais deixaram de existir valores estratosféricos, principalmente nas postulações de danos morais, que deverão ser mais modestos.

Importante observar, que o dispositivo estudado (art. 971-A) é objeto de ação direta de inconstitucionalidade (5.766/DF), proposta pelo Procurador Geral da República, alegando que a norma estabelece restrições inconstitucionais à garantia da gratuidade da justiça, por terem que suportar o pagamento de honorários sucumbenciais mesmo sendo beneficiários da justiça gratuita, segundo o requerente:

Tais dispositivos geram ônus desproporcionais para os cidadão vulneráveis e desassistidos busquem o judiciário; impõe a utilização de recursos obtidos em processos trabalhistas para custeio de honorários, sem considerar o possível caráter alimentar de tais valores ou a possibilidade de comprometimento de necessidades essenciais do trabalhador; condicionam a propositura de nova ação ao pagamento de importância por quem sabidamente não dispõe de recursos, podendo construir obstáculo definitivo de acesso ao judiciário e produzirem tratamento desigual e geram impacto desproporcional sobre os mais pobres, na medida que a exigência de pagamento de honorários periciais e sucumbenciais com valores conquistados em outros processos limita-se a causas a causas em curso na Justiça do Trabalhista, não se estendendo a Justiça Comum ou aos Juizados Especiais Cíveis. Com base em tais argumentos e no risco no imediato comprometimento do direito do acesso dos trabalhadores ao judiciário, o

requerente pleiteou a suspensão cautelar dos dispositivos impugnados e, no mérito, sua declaração de inconstitucionalidade, por violação aos art. 1º, III e IV; art. 3º I e III; 5º caput, XXXV e LXXIV e §2º; art. 9º da Constituição da República (MARTINEZ, 2018, p.213).

A mídia e as estatísticas revelam que o número de ingresso de ações trabalhistas reduziu drasticamente. O que parece claro é que o trabalhador passou a ter receio de ingressar em juízo, não porque pretende formular pedidos abusivos ou temerários, mas pelo medo de ser condenado a pagar honorários em benefício a parte contrária, caso acontece uma vitória parcial, constituindo um elemento de intimidação, constringendo o trabalhador ao seu direito constitucional de ação, o que é grave em um Estado de Direito (TEIXEIRA FILHO, 2018).

O resultado da alteração da lei, pode ser vista na coluna Valor Econômico, que apresenta os dados do TST, passados mais de dois anos de promulgação da reforma trabalhista, houve um recuo de 2,2 milhões de processos em andamento em 2017 para 1,5 milhões em 2019, a porcentagem de diminuição dos processos que ingressaram no primeiro grau da justiça é de 32%. Segundo os analistas consultados pela reportagem entre as principais causas dessa diminuição foram a criação dos honorários sucumbenciais e da obrigação do trabalhador ter que pagar os custos do processo.

Em resumo, antes da reforma trabalhista de 2017, a sucumbência era aplicada somente ao empregador, pela razão de que no processo laboral, existia a hipossuficiência econômica presumida pela a natureza alimentar do crédito trabalhista e estava de acordo com os preceitos contemporâneos do acesso à justiça. Outro motivo para que não fosse cobrado a sucumbência era o de que se os pedidos fossem parcialmente atendidos pelo judiciário, os pedidos não procedentes deveriam pagar sucumbência, sendo descontados dos valores a receber, utilizando os créditos de natureza alimentar para o pagamento de sucumbência e custas judiciais; o que se apresenta em total dissintonia com o direito fundamental do acesso à justiça, pois o trabalhador terá que pagar despesas processuais, no sentido amplo (custas e advogado do empregador), com valores indenizados de direito negados pelo empregador, que somente reconhecidos pela Justiça do Trabalho, após o longo martírio de um processo, estão sendo pagos, ou seja, com atraso, e ainda sofrerá descontos pois teve alguns pedidos negados pela justiça, pagará com a verba alimentar que já deveria ter sido paga mensalmente durante o contrato de trabalho

por ter corrido o risco de pedir o que em parte não lhe foi reconhecido pela Justiça do Trabalho (POMBO, 2016).

2.4.4 a responsabilização por litigância de má-fé

O quarto e último dispositivo estudado no presente trabalho diz respeito aos arts. 793-A a 793-D. Trata-se de outra inovação na legislação trazida pela reforma trabalhista, qual seja: a “má-fé processual”. Tal dispositivo já existia no âmbito civil nos arts. 78 a 81 do Código de Processo Civil (CPC) e podia ser utilizado de forma subsidiária a CLT, mas na prática era pouco usual.

Os artigos que sistematizam a responsabilidade processual na CLT são basicamente cópia dos dispositivos do CPC, alterando somente as nomenclaturas das partes de autor/réu para reclamante/reclamado e o valor da penalidade, caso a ação não tenha um valor estimado, que será de duas vezes o limite do benefício do Regime da Previdência Social na CLT e de dez vezes o salário mínimo no CPC (MARTINEZ, 2018).

A litigância de má-fé é um ato atentatório a dignidade da justiça, o que é combatido diariamente pelo o Estado e a sociedade, o litigante de má-fé é aquele que deduz pretensão ou defesa contra texto expresso em lei ou fato incontroverso, altera a verdade dos fatos, usa o processo para conseguir objeto ilegal, opõe resistência injustificada ao andamento do processo, provoca incidente manifestamente infundado e opõe recurso com intuito manifestamente protelatório. Em qualquer desses casos o juiz poderá condenar a pagar multa de 2% a 9% do valor da causa a parte contrária a título de indenização pelos prejuízos que sofreu (MARTINEZ, 2018).

O legislador da reforma trabalhista justificou a inclusão do texto na CLT pela razão de que mesmo sendo utilizada subsidiariamente ao CPC, alguns juízes são refratários a sua utilização. Nesse sentido, entende-se que este dispositivo somado aos honorários sucumbenciais trará segurança jurídica para as relações trabalhistas, impedindo o ajuizamento de ações temerárias e infundadas que congestionam a Justiça do Trabalho (BRASIL, 2016).

O Tribunal Superior do Trabalho, acolhia a tese de compatibilidade da litigância de má-fé do Código de Processo Civil, de forma subsidiária, aplicando no processo trabalhista a penalidade de dano processual, mas de forma muito moderada em razão

dos princípios da vulnerabilidade e da possibilidade do *jus postulandi*. Após a Lei 13.467/17 a litigância de má-fé passou a fazer parte de um pacote de dispositivos que tem o objetivo inibir o que os defensores da reforma chamam de “ações aventureiras e desnecessárias”, entre os quais: dificuldade de concessão de gratuidade de justiça ao reclamante; possibilidade de ser condenado por litigância de má-fé; honorários advocatícios em caso de sucumbência total ou parcial.

O instituto da litigância de má-fé deve ser visto com muita parcimônia, porque o direito de ação é um direito público, subjetivo e abstrato, a norma é apenas um enunciado normativo, somente é possível saber se alguém possui o direito no final do processo transitado em julgado. O direito não se resume somente a lei, existe outras múltiplas valorações, princípios, jurisprudência, equidade, portanto as condenações devem ser sempre no sentido que a parte dolosamente tinha a intenção de prejudicar a outra parte (LIMA e LIMA, 2017).

Segundo Delgado e Delgado (2017) o rigorismo do dispositivo não consegue dissimular a real intenção:

Essa disparidade jurídica, em tema tão sensível e decisivo ao Direito Processual do Trabalho, demonstra o inusitado rigor em que a Lei passou a tratar o processo judicial trabalhista, com efeitos claramente restritivo ao acesso à justiça na realidade trabalhista brasileira (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 333).

Para Oliveira (2017) faltou sintonia com o processo do trabalho para o legislador da reforma trabalhista, porque ao copiar o dispositivo do CPC, acabou conferindo forte caráter “civilista” ao processo do trabalho, que possui peculiaridades que devem ser respeitadas, como por exemplo, a não obrigatoriedade da presença de advogado (*jus postulandi*) para ingressar com uma ação, portanto, o juiz não deve exigir rigor técnico. Ademais, muitas regiões do país têm assistência jurídica precária, desse modo, esse dispositivo não deveria ter vindo para a CLT e o juiz em casos extremos utilizaria subsidiariamente do CPC. Em tom de ironia, Oliveira diz que se se vai conferir caráter civilista ao processo trabalhista, de certo, seria menos oneroso revogá-lo logo de uma vez e adotarmos um procedimento só comum a todas matérias

3. AS PERCEPÇÕES DOS AGENTES JURÍDICOS SOBRE O SENTIDO O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

O presente capítulo se propõe a apresentar a metodologia de pesquisa, descrever e analisar a pesquisa de campo, que foi basicamente realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com os agentes jurídicos (juízes e advogados) da microrregião nº 8 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), a fim de captar os sentidos que estes conferem ao acesso à Justiça do Trabalho após o advento da reforma trabalhista de 2017.

3.1 Procedimentos metodológicos

Como forma de ter acesso aos sentidos atribuídos ao do direito do trabalho dos pelos agentes jurídicos, através do recorte do acesso à justiça após a reforma trabalhista, lançou-se mão de entrevistas semiestruturadas. Segundo Santos, Kienen e Castiñeras (2015), a entrevista estruturada é um ponto intermediário entre a entrevista padronizada (fechada) e a aberta. Ou seja, é um tipo de entrevista estruturada que aceita adições durante a realização se o pesquisador entender pertinente. O uso desse tipo de instrumento de coleta de dados serve para compreender o ponto de vista dos operadores do direito e atores envolvidos no fenômeno. Segundo Poupart (2010), a entrevista constitui uma porta de acesso para compreender às realidades sociais. O seu uso se justificaria como uma ferramenta de informação que permite o acesso à realidade dos atores a partir do modo como eles a percebem.

A coleta de dados se deu através de aplicação da técnica de entrevistas aplicada aos operadores do direito do trabalho, 03 juízes do trabalho, 08 advogados, representantes de sindicatos patronais e de trabalhadores. A intenção da aplicação das entrevistas foi captar a heterogeneidade de experiências, para dar conta dos pontos de vista dos atores sociais.

As cidades escolhidas para a pesquisa foram as com foro trabalhista da microrregião nº 08 do Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região (TRT4), que é composto pelas cidades de Alegrete, Bagé, Santana do Livramento, Rosário do Sul e São Gabriel.

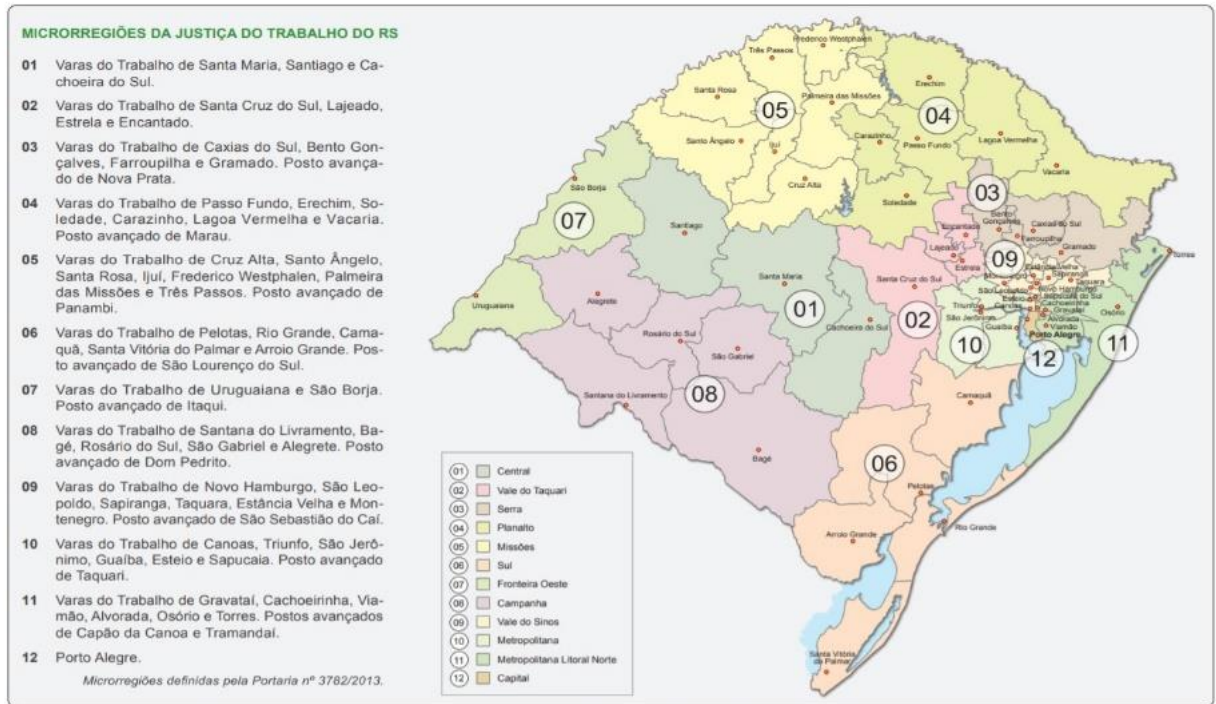


Figura 1 - Mapa do Rio Grande do Sul com as Microrregiões da Justiça do Trabalho do TRT4¹⁵

Foram pesquisadas cidades das regiões da Campanha Central, Ocidental e Meridional, pertencentes à Mesorregião do Sudoeste Rio-Grandense, que segundo a Fundação de Economia e Estatística¹⁶ (FEE, 2011) tem população de 723.000 habitantes, PIB de 12.389.000 e renda per capita de R\$ 17.126,00. De acordo com o referido relatório foi a única região do estado que não teve crescimento no comparativo ao período de 2001/2011.

Os contatos iniciais para as entrevistas com os juízes ocorreram por meio de e-mails enviados para as Varas do Trabalho de Alegrete, Bagé, Rosário do Sul, São Gabriel e Santana no Livramento. A juíza de Bagé prontamente atendeu o pedido de entrevista, me recebendo em seu gabinete. No que se refere aos demais juízes, foi

¹⁵ BRASIL, Tribunal Regional do Rio Grande do Sul 4º Região (TRT4), Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media/139338/Mapa%20das%20Microrregi%C3%B5es%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20RS.pdf>, acessado em 15/03/2018.

¹⁶ RIO GRANDE DO SUL, Fundação de Economia e Estatística do RS (FEE), Disponível em: <http://carta.fee.tche.br/article/pib-e-populacao-nas-mesorregioes-do-rio-grande-do-sul-2001-11> acessado em 10/11/2017.

necessário realizar contato telefônico com as varas do trabalho, com a intermediação do diretor da vara, em nenhum momento foi permitido o contato direto dos juízes.

Após contato telefônico se descobriu que a Vara do Trabalho de Santana do Livramento estava sem juiz titular e o responsável era o Juiz de São Gabriel. O mesmo aceitou o convite para a entrevista e me recebeu em seu gabinete. A juíza de Rosário do Sul, não dava retorno e após várias tentativas, nas palavras da entrevistada “você conseguiu na insistência”, acabou concedendo a entrevista. Recebendo-me em seu gabinete. A juíza de Alegrete até a conclusão da dissertação não deu nenhum retorno as minhas várias solicitações. O contato nunca ocorreu diretamente com a juíza de Alegrete, pois sempre existia um intermediário do diretor da vara, que me informava que tinha repassado a solicitação, mas não havia recebido resposta. A juíza apesar de ter jurisdição em Alegrete, não reside na cidade, sua residência é em Porto Alegre, portanto não está presente toda a semana na Vara do Trabalho, se deslocando alguns dias para Alegrete para cumprir uma grande pauta de audiências e retornando para a Porto Alegre, lugar que pode cumprir as demais funções de juiz devido ao processo eletrônico, que permite despachar e sentenciar em qualquer lugar que possua internet.

Os contatos para as entrevistas com os advogados, tanto os representantes dos trabalhadores, quanto dos empregadores, ocorreram de forma mais fácil, via telefone, sendo que todos aceitaram o convite, recebendo-me em seus escritórios no dia seguinte às solicitações.

Para todos os entrevistados foi comunicado que tratava de uma pesquisa sociológica, que o importante era a coleta de suas percepções e experiências como agentes jurídicos (atores sociais) sobre o fenômeno da reforma trabalhista, captando as informações sobre o direito do trabalho e o acesso à justiça, antes e após a reforma.

As entrevistas foram todas gravadas em áudio, com o consentimento dos entrevistados, com o preenchimento e assinatura de autorização de entrevista, preservando a identidade dos entrevistados, portanto, os entrevistados serão identificados somente por exemplo de JUIZ01, JUIZ02, ADVSIDN01, ADVSIND02, ADVPAT01 e ADVPAT02, a fim de garantir-lhes certo anonimato. Identificaremos os ramos de atividades dos advogados de sindicatos representantes de trabalhadores ou patronais, mas sem identificar a cidade. O anonimato se dá pelo motivo dos

entrevistados poderem expor de forma espontânea e permitir captar do modo mais fidedigno possível suas percepções sobre o fenômeno da alteração da legislação.

O que se busca compreender é a dinâmica das experiências dos profissionais do direito que atuam na Justiça do Trabalho, antes e depois da reforma trabalhista, observando as alterações no tema do acesso a justiça do trabalho e o comprometimento perante o reconhecimento dos direitos que possam ter sido denegados aos trabalhadores pelos empregadores.

3.2 Análise das entrevistas realizadas com os agentes jurídicos

As entrevistas foram realizadas de novembro de 2019 a janeiro de 2020 , nas quatro cidades da microrregião nº 8 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), com 04 juízes do trabalho, 04 advogados de sindicatos (Sindicato dos Bancários, Sindicato dos Professores, Sindicato da Alimentação e Sindicato dos Trabalhadores Rurais) e 04 advogados de representantes patronais (Educação, Rural, Comerciantes).

Para melhor organizar a análise das entrevistas, os dados foram divididos em quatro blocos: I) a atuação dos profissionais na área do direito II) as percepções das mudanças no mundo do trabalho III) o acesso à justiça trabalhista e IV) a reforma trabalhista. A análise não tem o objetivo de apresentar todas as entrevistas, mas os pontos mais importantes de cada uma das quatro questões.

3.2.1 A atuação dos profissionais do direito

A primeira pergunta feita para os entrevistados foi sobre a sua escolha por seguir uma carreira no direito trabalhista ocorreu durante a faculdade ou foi posterior à obtenção do término do bacharelado? O Sr.(a) poderia fazer uma breve narrativa de como se deu essa escolha e quais circunstâncias a motivaram?

A idade dos entrevistados se demonstrou de forma heterogênea, os participantes da entrevista desde jovens com poucos anos de formação e atuação, até profissionais experientes, com muitos anos de formação e atuação. Entre os juízes o tempo de carreira na magistratura se deu de forma homogênea, datando do início de 2001 a 2005.

Sobre a escolha de atuar na área do direito, a maioria dos entrevistados não escolheu o direito do trabalho durante a faculdade de direito, ela se deu posterior a colação de grau.

Entre os juízes, antes da escolha da carreira da magistratura, foram advogados ou servidores do próprio Tribunal do Trabalho. O JUIZ02 foi o único que descreveu o gosto pelo direito do trabalho desde a faculdade:

JUIZ02 Nós tínhamos quatro semestres de Direito do Trabalho e dois semestres de Direito Processual do Trabalho, sendo que um dos meus professores de Direito do Trabalho era advogado trabalhista atuante e os outros três eram Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). Um deles era o Geraldo Lorenzon (falecido) que, inclusive, era uma das pessoas que já durante a faculdade me incentivou a fazer concursos para Juiz do Trabalho. Me identifiquei com a forma como os juízes do trabalho com quem eu convivi enquanto estudante e como advogado conduziam as questões, e achei também um direito que tem um fundamento interessante, que é mediar os conflitos entre o capital e o trabalho. Então eu, já na faculdade, por conta dessas influências, comecei a direcionar a minha prática e tomei a decisão de que eu atuaria com o Direito do Trabalho, inicialmente como advogado e, depois, decidi fazer concurso para a magistratura do trabalho.

Os demais entrevistados, optaram pelo direito do trabalho por oportunidades profissionais que apareceram depois de formados, por intermédio de profissionais que já atuavam na área (pais, tios, professores) e foram preceptores dos recém-chegados no campo do direito do trabalho.

Os advogados observaram que no interior do estado é difícil atuar somente nas causas trabalhistas, é necessário atuar em outras áreas do direito, como direito civil e previdenciário, nenhum dos entrevistados narrou atuar no direito penal, apesar de ter sido o preferido por alguns durante o curso de direito.

Essas conclusões foram obtidas das seguintes falas:

ADVSIND02 A área trabalhista em si só não me mantém, mas no sindicato também advogo nas áreas civil e trabalhista, eu não advogo na área criminal. Eu tenho pós-graduação na advocacia trabalhista e na tributária, que acabo não exercendo. Fiz o bacharelado, passei, fiz a segunda fase da OAB sobre direito trabalhista e, desde então, me agrado muito.

ADVPAT03 a nossa advocacia do interior é exige muitas vezes polivalência. Então eu comecei trabalhando para algumas pessoas que eventualmente tinha um processo trabalhista e fui entrando na área trabalhista e gostando e então eu estava pegando gosto pela Justiça do Trabalho. Uma justiça rápida comparada com as demais. Vamos dizer que não foi exatamente uma opção. Não é exclusiva porque eu sigo trabalhando na área cível. Não trabalho na área penal praticamente, não trabalho na área previdenciária e tributária, mas na área cível na área trabalhista é onde eu dedico.

Conclui-se que dos entrevistados, representantes sindicais, patronais e até mesmo os magistrados, na sua maioria não optou pela carreira na área trabalhista nas cadeiras da academia, as oportunidades de trabalharam surgiram posteriormente.

A segunda pergunta foi: nos dias de hoje o senhor(a) se alinha a alguma visão político ou social. Se sim, como o senhor (a) avalia a relação disto com a sua atuação profissional?

Apesar do direito do trabalho, ser um direito social, com forte intervenção Estatal, nenhum dos entrevistado declarou ter visão política de esquerda, ou centro-esquerda, o JUIZ03 inclusive narrou que já teve uma visão política de esquerda, mas que desencantou-se no caminho da vida, e que a ideologia político partidária tomou outros rumos nos dias de hoje, o entrevistado se considera hoje uma pessoa mais prática, vejamos nas próprias palavras do entrevistado:

JUIZ03 Com o passar dos anos, eu noto que me tornei menos idealista, seja pelo desenvolvimento do nosso país, como a economia e a política vieram se desenvolvendo... vi que o mundo não era 'só flores', e o meu olhar era muito de 'Poliana', via tudo de uma forma bonita, mas, nos últimos anos, houve um desencantamento geral da sociedade com as expectativas políticas. Hoje, eu me acho uma pessoa mais prática. No começo, quando se é muito idealista, se quer corrigir o mundo, mas não é bem assim, assim como as próprias relações do trabalho, onde, os trabalhadores não são aquelas pessoas que a gente idealiza, pois ele sofre exploração, mas ele também não é um anjo de asas.

O curioso foi que entre os advogados representantes de sindicatos, não se encontrou o posicionamento declarado de esquerda, nem tão pouco, o "idealista", o "sonhador" que queria mudar o mundo com teorias revolucionárias, mas encontrou-se um perfil profissional, preocupado com as questões do trabalhador, mas de forma a lutar dentro das regras jurídicas na disputa entre o trabalhador e o capital.

O se notou entre os entrevistados, principalmente entre os advogados, foi o pouco interesse político partidário, o ADVSIND03 até mesmo declarou ser filiado a partido político MDB, por razões de familiares participarem do partido, mas que sua atuação é nenhuma.

Já o posicionamento de centro direita, refletiu posições mais bem definidas, como a do ADVPAT01 "acredito no mercado, no estado mínimo, na liberdade de operar os negócios, no merecimento. Acredito muito nisso como única forma. Não é uma forma perfeita, mas a única forma realmente de desenvolver a sociedade tanto

no econômico como no social.” Já o ADVPAT02, ADVPAT04, não defendem o mesmo posicionamento:

ADVPAT02 Social sim, visão político partidária não, tem coisas que a gente acha que estão certas, independentemente de onde partam, eu acho, tem essa é uma história aí querendo terminar com a Justiça do Trabalho. Eu acho um erro brutal. Acho que seria um atraso gigantesco para nós.

ADVPAT04 Eu não sou nem esquerda e direita. Centro. Eu acho que isso me ajuda na minha atuação profissional, porque essa visão a gente precisa ter. Tu não podes nem eu acredito nem tanto ao céu nem tanto a Terra, o Centro. Principalmente nessas relações trabalhistas, precisa entender o lado do empregado que chega, mas também precisa entender o lado da empresa, né e tentar mediar esses dois.

Outro fato curioso é o posicionamento do JUIZ02 de declarar abertamente a sua posição ideologia:

JUIZ02 Eu definiria o meu posicionamento político-ideológico como de centro-direita, o que é uma minoria na categoria dos juizes do trabalho, o que não impede que os meus colegas me respeitem. Nós temos uma boa relação, mas eu tenho um posicionamento mais à direita que é, basicamente, ser conservador com relação aos costumes e da preservação das instituições tradicionais, sejam elas estatais ou a família, na sociedade ocidental; e liberal com relação à economia, mas não liberal a ponto de ser um anarco-capitalista. Entendo que há a necessidade de o Estado ter uma certa intervenção que não pode ser demasiada, justamente para manter o jogo limpo, o *Fair Play*, para que a economia possa funcionar de uma forma que não se torne um ‘capitalismo selvagem’, uma coisa que seja impossível... existe a necessidade de uma intervenção do Estado, embora não seja aquela intervenção que o pessoal mais à esquerda/extrema esquerda quer, nem aquela intervenção radical que o pessoal mais liberal clássico entende: *laissez faire, laissez passer*.

É possível notar que o seu posicionamento pende um pouco mais para um ponto de vista conservador, a uma necessidade de conservação de costumes e instituições que confirmam certa estabilidade social a partir de regras claras, do que um econômico mais extremado, uma vez que reconhece que uma liberdade total da economia tornaria as relações entre desiguais ainda mais problemática em um país como o Brasil; o que, em sua opinião torna necessário algum tipo de intervenção Estatal nas relações de trabalho para equilibrar os participantes desiguais.

3.2.2 As percepções sobre as mudanças no mundo do trabalho

A terceira questão foi qual é a finalidade do direito do trabalho na sua origem no advento da CLT e nos dias de hoje?

Para o entrevistado JUIZ01, a resposta sobre a origem e finalidade do direito do trabalho está exatamente como se encontra nos manuais de direito do trabalho antes da reforma trabalhista:

JUIZ01 é corrigir as desigualdades na área social e trazer paz social a partir da conciliação então tem toda uma legislação protetiva porque aquela época não havia igualdade no campo material, nas relações de fazer contratação de prestação de trabalho não havia foi constatado que não tinha uma igualdade pra se negociar então foi necessário uma legislação ao proteger o trabalhador e desce uma igualdade também formal, nos dias hoje é bem, uma resposta complexa mas eu vou tentar simplificar o que eu vejo, houve um significativa mudança da legislação, e ainda está em profusão essa mudança então eu aqui o papel do direito do trabalho, não vou ter que fazer justiça do trabalho, é tentar a conciliação acima de tudo pra garantir minimamente a recomposição de algumas desigualdades porque o juiz num não pode inovar e criar em cima de uma lei posta, ele tem que aplicar a lei, não quer dizer que ele não vai interpretar a lei no caso aqui da CLT, a luz da Constituição Federal o juiz não vai ser a pessoa que vai brigar pelo trabalhador, isso é papel do sindicato de outros grupos sociais.

O interessante está na definição do direito do trabalho após a reforma trabalhista, pois como magistrado, o entrevistado enfrenta o problema da questão de como o judiciário vai comportar-se perante a alteração legislativa, mesmo reconhecendo o conflito entre a nova legislação e os princípios sociais da Constituição. O JUIZ01 entente não ser o papel do juiz ir contrário a lei, tão pouco brigar pela defesa do trabalhador. Este papel seria dos sindicatos. Este posicionamento apresenta-se coerente com a sua autodefinição como uma pessoa de centro-direita, alguém que se percebe como “liberal-conservador”.

O entrevistado JUIZ02 também apresenta uma origem e finalidade de manual antes da reforma da CLT, mas deixa bem claro o que levou a mudança no sentido do direito do trabalho:

JUIZ02 O Direito do Trabalho não pode ser agigantado a um ponto de tratar o trabalhador como se ele fosse um semi-imputável, um débil mental que não sabe o que faz, mas ele também não pode ser suprimido a um ponto em que o trabalhador fique completamente submisso à vontade de quem detém o capital. O Direito do Trabalho durante muito tempo passou por uma certa hipertrofia e muita coisa foi criada a partir de Jurisprudência, uma evolução jurisprudencial que foi criando direitos que até então não existiam na lei e que acabaram sendo incorporados por interpretação judicial. Então, me parece que o Direito do Trabalho, hoje, ainda tem essa função de mediar os conflitos entre o capital e o trabalho, só que, agora, de uma forma um pouco menos protetiva do que a forma excessivamente protetiva que tinha antigamente para o trabalhador.

O entrevistado reconhece que o perfil do trabalhador não é mais o mesmo do início da CLT e que a jurisprudência alargou demasiadamente os direitos originalmente composto, por meio de interpretações mais favoráveis, a fim de preencher as lacunas da lei, ou via interpretação das normas, ou mesmo ativismo judicial. Na percepção do JUIZ02, quando o judiciário cria leis de fatos ainda não abordados por lei, isso geraria uma hipernomia da legislação trabalhista, mesmo vocabulário utilizado por Romita (2003), doutrinador trabalhista de alinhamento claramente favorável a uma maior flexibilização das relações de trabalho, isto é, alinhado a uma perspectiva neoliberal do direito do trabalho.

Por sua vez, o ADVSIND01 acredita que o direito do trabalho tem que evoluir, mas sem perder a sua essência:

ADVSIND01 O direito do trabalho é essência para que não haja um desmanche da própria sociedade, porque ela cria regras, ela determina que as pessoas contribuam dentro das suas condições para uma evolução e desenvolvimento de toda uma sociedade a CLT é essencial para esse regramento, porque ela é uma legislação específica, ela é especializada, vamos assim dizer, para uma área que é essencial para toda uma nação que queira desenvolver-se.

Neste ponto, o entrevistado aborta a questão da natureza do direito do trabalho brasileiro, que remete principalmente a década de 1930, quando a legislação trabalhista se distancia do regramento privado e a influência do liberalismo econômico e constituindo-se de matéria pública, ou seja, uma maior intervenção estatal nas relações de trabalho, caracterizando-se como um direito social.

Pode-se deduzir de sua resposta, que para o entrevistado, entende o direito do trabalho, não só como meio de sustento do trabalhador, mas algo que integra a formação da sociedade, beneficiando a todos, que conforme Santos (1987) por muito tempo foi a única forma de conquista da cidadania e segundo Castel (1913) ao estudar a sociedade francesa, chegou à conclusão que o trabalho é a integração das integrações, sem resolver os conflitos.

Todos os avanços que ocorreram hoje estão correndo o risco de regressar, haja vista, as alterações normativas que flexibilizam os direitos e impedem o reconhecimento de direitos já conquistados

A quarta questão busca relacionar o direito do trabalho com o contexto econômico, perguntando, qual é a relação do direito do trabalho com economia do país?

ADVSIND01 a economia ela somente anda bem se tivermos a relação de trabalho segura, hoje nós vivemos com a nova legislação uma insegurança jurídica muito grande, não só por ter sido feita uma reforma, muito rápida, em muitos artigos, não vou citar artigos, para modernizar uma situação econômica, para vincular uma nova situação política do país, sem observar direitos fundamentais, quer pela OIT ou pela Constituição Federal.

O entrevistado ADVSIND01 observa que para tentar resolver questões de cunho econômico, alteraram a legislação trabalhista, de forma apressada, sem discutir com a sociedade ou negociar com os trabalhadores, em nome de um bem maior. Para o ADVSIN01 ainda fica a dúvida se seriam realmente as relações de trabalho que estavam engessando as engrenagens da economia brasileira. A resposta a essa pergunta será abordada em outras questões mais à frente.

A consequência gerada pela alegada insegurança jurídica, não seria benéfica para a economia, pois nem os empresários, nem os empregados, sabem exatamente como a Justiça do Trabalho irá interpretar os pontos alterados na legislação.

No mesmo entendimento o JUIZ02, aborda a questão de uma forma mais completa:

JUIZ02 A relação do direito do trabalho com economia do país me parece que, salvo o melhor juízo, há algumas premissas erradas que ouvimos atualmente a respeito disso: Vamos desregular para aumentar emprego. Não me parece que isso seja uma total verdade. A Reforma Trabalhista desregulamentou diversos pontos, suprimiu alguns direitos, alguns, efetivamente, questionáveis, outros que talvez fosse necessário fazer uma reflexão mais profunda, e não gerou aquela quantidade de empregos que se imaginava que fosse gerar, não gerou o impacto econômico que se imaginava que fosse gerar. Então existe, evidentemente, uma relação entre Direito do Trabalho e economia, mas é uma relação mais complexa do que isso se prega hoje: É só reduzir direitos que a gente melhora a quantidade de emprego e, conseqüentemente, melhora a economia. Não! O trabalhador que ganha um salário muito baixo, que não tenha direito a um período mínimo de férias, não irá consumir da forma como tem que consumir e, automaticamente, isso irá afetar o comerciante, irá afetar a agência de turismo, que se ele não tiver o mínimo de férias ou algum planejamento que ele possa viajar, ele não vai viajar, afetando a indústria do turismo também. Ele não irá comprar carro, afetando a indústria automobilística. Então, existe essa relação do Direito do Trabalho com a economia, mas não da forma como muitos apregoam de que basta se reduzir direitos que o mercado se ajusta, volta a haver emprego e a economia se normaliza. Não. Isso não é uma verdade absoluta e o contrário também é perigoso: desregular demais, tirar muitos direitos do trabalhador pode, eventualmente, diminuir o poder de compra desse trabalhador e isso pode impactar negativamente na economia.

O entrevistado chama atenção para outro ponto importante para a o tema discutido, a dinamização da econômica e a consequente criação de novos postos de trabalho, um dos principais objetivos alegados pelos defensores da reforma trabalhista aprovada em 2017. Entretanto, até o final do ano de 2019, ela não teria, por si só, demonstrado resultados efetivos.

Segundo a coluna sobre economia do site UOL (2019) o número de desempregados caiu muito pouco nestes dois anos de vigência da reforma trabalhista passando de 12,7 milhões para 12,5 milhões de desempregados, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e segundo a coluna o que o que puxou a redução foi os trabalhadores por conta própria, portanto número muito longe dos 2 milhões de empregos formais como propagava o Ministro do Trabalho na época da aprovação da reforma. Ainda, o portal G1 (2019) acrescenta que muitos pontos da reforma trabalhista não estão sendo colocada em prática pelos empregadores devido a insegurança jurídica, pois muitas questões estão sendo discutidas na justiça.

Na percepção do JUIZ02, a grande maioria dos trabalhadores brasileiros recebe salário mínimo, salários muito baixos, que tem pouco potencial de consumo, sem aumentar o consumo a economia continua estagnada. Este ponto nos lembra o pacto keinesiano-fordista¹⁷, pois segundo Harvey (2014), Henry Ford tinha convicção que um novo comportamento do trabalhador, inspirado na nova organização racional do trabalho, levaria a uma nova regulamentação da economia, baseada no consumo em massa dos trabalhadores, pois teriam acesso a uma renda maior e tempo suficiente para práticas de lazer. Esse pacto entre o capital e os trabalhadores teve como objetivo estabilizar o capitalismo, tornando a classe trabalhadora o cerne da própria dinamização da economia a partir de sua inclusão em certo padrão de consumo e acesso a um conjunto de direitos sociais. Por essa razão, o fordismo deve ser visto menos como um mero sistema de produção em massa do que como um modo de vida total, nos diz Harvey.

¹⁷ É importante deixar claro, que o fordismo não se propagou pelo mundo todo de forma igual, cada país teve uma espécie de fordismo, em muitos lugares permanecia os baixos salário e a fraca garantia de emprego (HARVEY, 2014).

O que temos nos dias de hoje com as ofensiva neoliberalizante sobre as relações de trabalho, é exatamente uma ruptura com deste pacto, uma ruptura feita de modo unilateral, isto é, da parte do capital, uma vez que com emergência de tecnologias como robótica, telemática e informática, houve uma reconfiguração profunda dos mercados de trabalho. Não estamos mais falando de uma economia baseada precipuamente na indústria, mas sim fortemente baseada no setor de serviços e gerida a partir dos interesses do capital financeiro. Essa configuração torna o capital menos dependente de contratações a longo prazo de força de trabalho, o que intensifica uma inflexão ao contrato por tempo indeterminado e em tempo integral que caracterizou o período do pacto social fordista, o que no Brasil, isso significou o modelo da CLT, a despeito da não generalização e efetivação históricas das suas normas para a grande parte dos trabalhadores brasileiros.

É bem claro para os entrevistados a relação do direito do trabalho com a economia do país, mas é colocado um novo ingrediente nesta receita, o consumo, para gerar novos postos de trabalho é obrigatório o crescimento do consumo e para a sociedade consumir é necessário ter renda. Vejamos a fala do entrevistado JUIZ01:

JUIZ01 o direito do trabalho ele vai reger toda forma de prestação do trabalho então se o trabalho tem garantias, direitos e uma boa remuneração e uma proteção ao trabalho honesto e que tem a devida contra prestação ele vai conseguir usar esse dinheiro diretamente pra economia do país, se o trabalhador tem tranquilidade quanto aos seus direitos ele sabe quanto ele vai ganhar ele sabe até onde ele pode fazer o gasto agora se ele tá em meio à turbulência estabilidade não vai injetar dinheiro na economia, isso nós que moramos numa cidade pequena digo não comparando com Porto Alegre ou como Caxias do Sul eu vejo assim, é só ver o começo porque as pessoas estão tranquilas, então, se elas não sabem como os seus direitos vão ser protegidos, elas não têm tranquilidade também em economia. ela gera ela gira em torno do consumo. Nessa linha de entendimento então as diretrizes do país estão bem diversos só que os impactos disso na verdade nós só vamos descobrir talvez tardiamente então eu vejo que toda mudança na legislação trabalhista vai ela já está repercutindo porque hoje o que a gente vê é desemprego, pessoas ganhando pouco, então as pesquisas, estão mostrando isso embora o governo questione os números.

Considerando as mudanças ocorridas nas últimas décadas no mundo do trabalho, também foi perguntado aos entrevistados de que forma é o possível manter os postos de trabalho, com o mínimo de proteção jurídica, quando consideramos o avanço das tecnologias, que substituem o trabalho humano e o advento de formas de contratação, que flexibilizam muitas garantias trabalhistas?

Esta pergunta, me pareceu ser, uma das mais complexas, pois ela engloba dentro de uma mesma pergunta, vários questionamentos, que os entrevistados, paravam um tempo para pensar e responder por partes, mas com dificuldade de ter uma certeza, pois é um dos grandes problemas atuais enfrentados pelo direito do trabalho.

O entrevistado JUIZ02 começou abordando a qualidade das novas modalidades de trabalho “toda iniciativa que seja para gerar emprego é bem-vinda, mas temos que ver a qualidade de emprego que queremos gerar para o trabalhador.”. Deu como exemplo o contrato intermitente¹⁸, criado pela reforma trabalhista, referente situações que demandam mão de obra em alguns períodos do ano, como por exemplo o caso de garçons. Para o entrevistado é papel do poder judiciário trabalhista afinar a jurisprudência para ofertar segurança jurídica nas relações de trabalho, principalmente as novas modalidades. Em suas palavras:

Me parece que gerar emprego com a garantia mínima também passa por garantir segurança jurídica. E aí, me parece que o Poder Judiciário Trabalhista tem que chamar para si a sua responsabilidade, uniformizar a sua jurisprudência e garantir uma certa segurança jurídica para o empregador. O empregador que paga corretamente (e é a maioria), principalmente o pequeno e o médio empregador querem saber o que deve pagar ao empregado para não ser acionado na Justiça do Trabalho. E, hoje, mesmo, eu que sou Juiz do Trabalho, não posso dizer com 100% de certeza para um empregador, mesmo após a Reforma Trabalhista, modos de ele evitar uma reclamação trabalhista porque pode haver e vir a ser julgada parcialmente procedente, a depender de como o juiz interpreta a lei. Então, o próprio judiciário tem um papel de garantir uma certa segurança jurídica para o empregador.

Portanto, a questão de geração de novos postos de trabalho, com um mínimo de proteção jurídica, passa pela segurança do empregador saber o custo de um

¹⁸ 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. § 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

empregado. Em uma sociedade racional, que segundo Weber (2013) todo o agir individual ou coletivo tem uma motivação, mas a urgência que foi implantada a reforma trabalhista pelo governo, sem a participação da sociedade, pode produzir um resultado contrário, pois não se sabe como o judiciário irá reagir. Nas entrevistas com os juízes de primeiro grau de jurisdição, encontra-se posições diversas, nenhum radical, mas com pontos de vista diversos.

Para o ADVPAT01 as mudanças no mundo do trabalho passam por uma maior liberdade para quem trabalha, podendo administrar o seu tempo e a sua renda, mas para isso é necessário desburocratizar as formas de empreender no Brasil, com tributação mais simples será possível ter mais segurança jurídica nas relações:

ADVPAT01 Para que as pessoas possam trabalharem da forma como elas querem, do jeito que elas querem elas possam se mandar, sem a necessidade de acompanhamento de escritório contabilidade, simplificação tributária também outro ponto fortíssimo, para que a pessoa física é algo muito complexo, coisa devem ser mais simples, tem que ter um meio para tirar toda essa burocracia e pagar uma taxa por mês sem burocracia, um valor baixo resolveu muito essa questão do empreendedor, o micro empreendedor até mesmo o prestador de serviço foi uma algo bastante importante para todos os outros setores, como por exemplo empresa transporte, um regime geral está relacionado com segurança jurídica.

De forma unanime os entrevistados concordam que a tecnologia é necessária para o desenvolvimento da sociedade e é um caminho sem volta, mas a substituição da força de trabalho pelas novas tecnologias é preocupante. Na narração do entrevistado ADVSIND01 podemos observar essas alterações no ramo bancário:

ADVSIND01 No sindicato em que eu atuo, temos uma força empresarial, uma força patronal muito forte, então existe uma modernização enorme da troca humana por maquinas, aplicativos, redução do quadro de funcionários, há incentivos para programas de demissão voluntária, fazendo com que a categoria entre cada vez em um processo de extinção, muito pela questão da tecnologia, muito pela questão da modernidade dos tempos, onde o próprio tempo é essencial, nos vimos, vivenciamos hoje uma redução de contratações em relação as demissões eu até posso te dizer que as demissões são três vezes maiores que as admissões, demissões de pessoas que não atingem metas, enfim, pessoas que já estão fora de uma faixa etária e razão das pessoas procuradas são jovens, boa aparência, bonitos e tal ai entraríamos em outra seara.

A substituição da mão de obra, terá reflexo em outras áreas, não só na esfera trabalhista, pois aumentando do número de desempregados aumenta a segregação social, a desigualdade social, e conforme a entrevistada JUIZ03 “Isso causa um caos social, aumentando a exclusão social, aumentando a marginalização, podendo aumentar, até mesmo, a criminalidade”. Ao referir-se a um caso bem recente em Porto

Alegre/RS, com a proposta de Projeto de Lei¹⁹, da Prefeitura Municipal de substituir os cobradores de ônibus por cartões eletrônicos e catracas nos ônibus, a entrevistada continua:

Isso é um desafio para o governo, para o Estado. Eu vejo que o pessoal de esquerda 'arrancam os cabelos' com essas situações. Mas eu acho que nenhum ramo do direito, inclusive o direito do trabalho, pode se furtar de encarar a realidade. Eu acho que a relação de emprego com proteção celetista não é tudo. Eu acho que temos que nos render aos arranjos que a própria sociedade vai fazer. Claro, temos que avaliar se essas pessoas estão realmente obtendo lucro ou não.

Também foi perguntado se os novos arranjos do mundo do trabalho como forma de acesso a renda, distintos da relação de emprego originalmente pensada na CLT, como por exemplo, o MEI, a conversão de pessoas física em pessoa jurídica para prestação de serviços, aplicativos como o UBER podiam ser entendidos como uma evolução nas relações de trabalho?

Aqui nós chegamos a um dos pontos centrais deste trabalho, entramos na questão da CLT não comportar diversas modalidades atuais de relações de trabalho, não protegendo mais quem trabalha, mas minimamente aquele que possui formalização de vínculo com carteira assinada, assim como na cidadania regulada de Oliveira (1987), quando a proteção da lei trabalhista e os benefícios sociais voltam-se somente para aquelas profissões reconhecidas pelo o Estado, causando exclusão social. Dessa forma, pode-se dizer que voltamos quase cem anos em termos de regulação das relações de trabalho, retroagindo a década de 1930-1940, momentos do início da legislação protetiva do trabalhador, denegando todo o avanço conquistado pela luta dos sindicatos e trabalhadores.

Aplicando a teoria do reconhecimento de Honnet (2008), a realidade brasileira, após a reforma trabalhista, proporciona um cenário em que incentiva os atores sociais a cobrarem do Estado, de forma individual ou coletiva (sindicatos) o reconhecimento dos direitos denegados pelo Estado, sejam os trabalhadores que possuem registro, os que perderam direitos, ou os trabalhadores por conta própria, uma legislação que proteja a todos e seja geradora de coesão social, que os trabalhadores sejam todos incluídos nos benefícios sociais e na cidadania. Para o autor somente a luta por

¹⁹ Projeto de Lei do Executivo 015/19 proposta que desobriga a presença de cobradores nos ônibus do transporte público da Capital em determinados horários (G1, 2019).

direitos que traz a mudança social, a luta é o motor que movimenta a sociedade para os reconhecimentos dos direitos.

Essa situação abordada já foi questionada por Oliveira (2009) em sua obra "(Re)pensando o Princípio da Proteção na Contemporaneidade", ao realizar um profundo estudo sobre o princípio da proteção e verificar que o direito do trabalho está passando por uma mudança de sentido, ou como ele se referiu de uma virada ontológica, deixando de proteger a pessoa do trabalhador para proteger os postos de trabalho, alterando a natureza do direito do trabalho, de proporcionar melhorias nas condições de trabalho e vida do empregado.

Dessa forma, o autor propõe algo além do princípio da proteção, que somente protege quem possui vínculo de trabalho formal, ou seja, carteira de trabalho assinada, para propor uma legislação protetiva elástica que abarque toda uma realidade de modalidades de trabalho.

O entrevistado JUIZ03 reflete na entrevista a realidade de algumas novas modalidades de trabalho:

JUIZ03 O que pode acontecer é que a pessoa esteja criando uma MEI ou vai dirigir um UBER e, de repente, vai trabalhar mais, vai ganhar o mesmo ou menos e não vai ter grandes garantias. Mas se a gente olhar, por exemplo, o caso das empresas terceirizadas, assistimos diuturnamente que se cria uma empresa 'meia-boca' e sem nenhum lastro efetivo financeiro, essa empresa contrata com empresas privadas ou mais frequente com o poder público. Enquanto vige aquele contrato de serviço, eles pagam razoavelmente os trabalhadores e, quando se encerram os contratos, como eles não têm lastro financeiro e não têm capital próprio, eles simplesmente fecham as portas e se evadem. E aqueles trabalhadores ficam sem verbas rescisórias, vindo à justiça do trabalho e, normalmente, só conseguem receber os seus direitos mínimos quando há condenação, também, do tomador de serviços.

Oliveira (2009), em tom crítico, entende que estaria ocorrendo uma virada ontológica do direito do trabalho, na qual o que está em questão é a competitividade das empresas em detrimento da proteção do trabalhador, com foco na geração e manutenção de postos de trabalho, ou seja, uma espécie criação de condições que fomentem a capacidade de sustentação das empresa pela via da redução dos custos com contratação de mão de obra, o que conseqüentemente beneficiaria os trabalhadores com aumento dos postos de trabalho.

O JUIZ02 disse não ter uma resposta, mas alinha-se a tendência de repensar o princípio da proteção, mas sem assentir a uma perspectiva neoliberal, digamos

assim: “deve haver uma forma de garantir uma proteção mínima para eles, mas eu não tenho uma resposta para isso, ainda, mas nós temos que repensar o princípio da proteção para que ele abranja esses trabalhadores, também, não exclua eles, não os desproteja.”

Conforme já mencionado no trabalho, toda a responsabilidade da estagnação da economia e o aumento das taxas de desemprego é colocado na conta da excessiva regulamentação trabalhista, sem levar em conta a possibilidade de consumo da população e a elevada carga tributária sobre a folha de pagamento e sobre a produção. Esta crítica apareceu na fala do Juiz03, vejamos:

Será que a solução disso não seria rever a carga tributária? A ‘PJotização’ serve para fugir dos encargos sociais, é uma solução esquizofrênica porque se está tentando mexer numa coisa quando aquela coisa é provocada por outra onde você não mexe. É como se você quisesse tratar o sintoma e não a doença. E essa doença se chama tributação excessiva. Deve ser mexida a tributação para que o resto flua. Não é preciso mexer em cinquenta pontos e sim em um, que são os impostos.

3.2.3 O acesso à Justiça Trabalhista

Também lhes foi perguntado: qual seria o papel da Justiça do Trabalho, antes e após o advento da reforma trabalhista, promovida pela Lei 13.467/17?

Para o ADVSIND03 o papel da Justiça do Trabalho e da legislação trabalhista é colocar empregado e empregador em uma situação de igualdade. Conforme Pombo (2016), a justiça é um momento em que se afasta o poder econômico, no caso da Justiça do Trabalho, o poder do empregador, e possibilita ao trabalhador requer todos os seus direitos denegados. Isso foi encontrado na fala do mesmo informante:

A Justiça do Trabalho equiparava o trabalhador ao empregador, era um refúgio. O empregado sempre sabia que tinha segurança, agora com o advento da reforma trabalhista o empregado fica constrangido de entrar na Justiça, porque hoje com as alterações, se tu não fizer uma prova bem feita num processo, tu pode ter direito, mas se tu não fizer a prova. Até condenado a pagar indenizar o empregador, então isso aí hoje no meu entendimento inibiu assim 70%, 60%.

O ADVSIND03 observa que alterações das normas processuais passaram a exigir mais atenção do advogado trabalhista, que deverá analisar as provas que o trabalhador possui, para somente depois ingressar com o processo, pois, senão, este poderá ter que pagar valores para a parte contrária. Pode-se observar que a maior

alteração foi uma mudança de postura dos advogados que representam os trabalhadores foi a de assumirem um comportamento de maior diálogo com os seus clientes, no momento da análise das provas e de explicar os riscos de cada pedido. O ADVSIND02 a esse respeito disse: “acredito que, para o Judiciário, não mudou tanto. Mudou mais para o advogado que, antes, pensava em entrar com uma ação e fazer um acordo. Hoje em dia, se ele não fizer os cálculos, e especificar os direitos.”

Entre os juízes os entrevistados JUIZ01 e JUIZ02 tem respostas bem alinhadas, no papel da Justiça do Trabalho é de trazer pacificação social as relações de trabalho:

JUIZ01 o papel da Justiça do Trabalho eu penso que segue o mesmo de tentar conciliar e agora acima de tudo tentar minimamente as interpretar sobre as várias matérias que acabaram sendo trazidas para essa reforma trabalhista.

JUIZ02 sempre foi o de pacificar as relações entre o capital e o trabalho, seja no âmbito dos contratos individuais, seja no âmbito da negociação coletiva. A Justiça do Trabalho tem um papel civilizatório.

O entrevistado JUIZ03, já entende que a Justiça do Trabalho tem o papel mais interventor na realidade social, porque além de conciliar, ele entende que a Justiça do Trabalho tem os objetivos de garantir um mínimo de dignidade e corrigir as desigualdades sociais, é que se retira da seguinte narrativa:

JUIZ03 Desde sempre o papel da justiça do trabalho foi e sempre será é tentar garantir o mínimo de dignidade para o trabalhador. E, por um lado, o nosso trabalho é gratificante, pois recompõe situações e corrige injustiças sociais. E tem aquele outro lado, que é de servir como uma válvula de escape para uma sociedade que está muito oprimida e estressada e acaba sendo uma garantia para o capitalismo.

O JUIZ03 não deixa de criticar uma certa face da Justiça do Trabalho que serve como distração, pois acaba contentando os trabalhadores, que veem alguns direitos reconhecidos pela justiça e deixam de organizar-se coletivamente para pleitear novos direitos e melhores condições de vida.

Aqui podemos voltar ao pensamento de Honneth (2008) que a sociedade somente muda através da luta pelo reconhecimento, assim, de certo modo, a Justiça do Trabalho, pode ser vista como uma minimização dos conflitos entre capital e trabalho, que não mobiliza, pelo contrário, desune a classe trabalhadora, pois cada trabalhador busca individualmente o seu direito denegado. Exemplo disso foi a

facilidade da aprovação da reforma trabalhista, demonstração de como os trabalhadores encontram desmobilizados, sem uma bandeira em comum para lutar.

Outro ponto abordado nas entrevistas refere-se a se a não obrigatoriedade da homologação da rescisão contratual no sindicato pode dificultar o acesso do trabalhador as informações sobre todas eventuais pendências de direitos não pagos?

As respostas foram dentro do esperado, os advogados representantes de sindicatos, são contra o fim da obrigatoriedade da homologação:

ADVSIND01 o sindicato ele é essencial para o empregado a nova legislação com a homologação ela deixa o empregado absolutamente vulnerável ao comando do empregador, é nós temos de um lado uma pessoa que está pela demissão desesperada com o seu futuro e o da sua família e de outro lado o empregador com o termo de rescisão de contrato de trabalho que muitas vezes o empregado assina a rescisão mesmo abrindo mão de algum direito e vendo ele pode não ver os termos que estão sendo colocados ali no as omissões do termo de rescisão por não ter uma assistência do sindicato que poderá não que poderia não homologar, porque estava prejuízo então acho que a questão da homologação sindical ela é essencial pra parte mais fraca que é o empregado seu entendimento a imposição de honorários sucumbenciais grande vencido inibe o trabalhador de ver reconhecido todos os seus direitos trabalhistas.

ADVSIND02 Eu acredito que sim. A pessoa homologa, assina e depois vem aqui perguntar se está correto ou não, já tendo dado quitação na rescisão, o que complica a situação.

ADVSIN03 O empregado hoje ficou assim sem a proteção sem a orientação do sindicato do Ministério do Trabalho [...] hoje o empregador chama o empregado no escritório. Pessoal e ali faz o que quiser. Eu tive ative já agora, um caso que eu atendi o rapaz aqui que ele estava sendo acusado numa sede com uma cor. Ele foi chamado no departamento pessoal, mostraram nas câmeras lá e ali, ele teve que firmar o termo de pedindo demissão dele para ele foi coagido.

Os advogados sindicais em suas falas não encontram amparo na literatura sobre o assunto, apenas nas decisões judiciais²⁰, a cláusula negociada confere aos empregados direito em patamar superior ao padrão estabelecido na lei, pois tem como propósito proporcionar assistência e orientação na rescisão do contrato e assegurar a correta verificação do pagamento das parcelas rescisórias. Um deles destacou ainda que a questão não está elencada no artigo 611-B da CLT, o qual especifica as matérias que não podem ser objeto de negociação por compreenderem direitos de indisponibilidade absoluta.

²⁰ Processo RO-585-78.2018.5.08.0000 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O entendimento dos entrevistados advogados representantes patronais é favorável ao fim da assistência:

ADVPAT01 Não, quem acaba informando o trabalhador, muito mais que o próprio sindicato são os advogados, criou algo distorcido do Brasil, virou algo com vida própria, defendendo apenas os seus interesses, quem mais fala para o trabalhador os seus direitos é o próprio advogado, existem vários advogados.

ADVPAT03 não afetaria, eu acho a rescisão no sindicato, muitas vezes dificultava muito, o sindicato para justificar a sua participação, procurava criar conflito, então alguns sindicatos andamos bem os outros, aí depende.

O entendimento dos representantes patronais corrobora com o entendimento de Cassar e Borges (2018) e Martins (2018), por razões que a obrigatoriedade se dava para sustentar uma legislação antiga, que não existe mais, e não teria por que de ainda existir. Ademais, os trabalhadores poderiam, para eles, socorrer-se do auxílio de um advogado, que geralmente não cobram adiantamento de valores para ingressar com a demanda judicial.

Como as respostas entre os representantes foram um tanto quanto óbvias, importante compreender o entendimento dos juízes sobre o assunto.

JUIZ01 isso é um ponto específico que eu acredito que a falta da necessidade homologar a rescisão no sindicato vai acabar naturalmente afastando o trabalhador do sindicato porque o sindicato também já não tem os recursos garantidos.

JUIZ02 Me parece que não, a assistência do sindicato na homologação da rescisão do empregado com mais de um ano até se justifica no caso do empregado que tem estabilidade e eu vejo que é o que os Sindicatos continuam fazendo. Mas na homologação da rescisão contratual, simplesmente, não me parece uma coisa que seja essencial para que o trabalhador tenha direito.

JUIZ03 Eu senti que não mudou absolutamente nada. Era raríssimo que o Sindicato que faria um pente fino. Era uma coisa muito mais legal e simbólica do que qualquer outra coisa. Eu acho que, tanto antes como agora, se o trabalhador acha que tem alguma coisa que não está bem, ele procurará um advogado. Para mim, não mudou nada. Não melhorou, nem piorou, ficou na mesma situação.

O JUIZ01 não viu prejuízos de direito no direito individual do trabalhador no momento da rescisão, mas na organização coletiva dos trabalhadores, pois quando da obrigatoriedade da rescisão era o primeiro contato do empregado com o sindicato, que poderia conhecer a estrutura e seus benefícios de ser um associado.

Os entrevistados JUIZ02 e JUIZ03 acreditam que o fim da obrigatoriedade não prejudicará direitos e qualquer direito denegado o trabalhador poderá solicitar auxílio de profissionais.

Um outro ponto abordado foi se a imposição de honorários sucumbenciais ao litigante vencido inibirá o trabalhador de ver reconhecidos todos os seus direitos trabalhistas? Por quê?

ADVSIND01 a questão gratuita para as classes menos favorecidas eu entendo que não houve tanta alteração, porque se eu tenho assistência judiciária gratuita eu vou estar isento, de pagamento de sucumbência [...] existe uma grande ação direta de inconstitucionalidade e da própria jurisprudência a questão de que ao reclamante ele não pode ser responsabilizado pelos honorários

ADVSIND02 No meu caso, por exemplo, na maioria das vezes, o reclamante tem assistência judiciária gratuita e acaba sendo suspenso os honorários. Depende muito de o profissional orientar se há a possibilidade de vencer e alertar sobre a possibilidade de ele responder por litigância de má-fé. Isso acaba dificultando o trabalho do advogado, mas do cliente, para querer entrar com ação.

ADVSIND03 Sim, é uma obrigação do profissional orientar, esclarecendo e quanto toca nessa situação que ele acha que provavelmente vai perder, eu sempre esclareço. Tem o benefício da justiça gratuita que suspende, olha, mas geralmente 80% quando sabe, acabam desistindo da ação pelo risco.

ADVSIND04 Eu acho que não, acho que tanto é obrigação do trabalhador de saber que vai cobrar e se cobrar o que não é devido vai ter consequências.

Os advogados dos sindicatos entrevistados, quase todos atendem empregados com baixos salários, é uma região empobrecida, com poucas indústrias, o que mantém os salários muito próximo do salário mínimo, o que dá a quase todos os requerentes o benefício da justiça gratuita, o que conforme Didier Jr. (2016) pode acabar tornando muito difícil o acesso à justiça sem o benefício da justiça gratuita. Portanto, se o trabalhador for beneficiário da justiça gratuita, ele poderá ser condenado ao pagamento das custas processuais e honorários sucumbenciais, mas a cobrança fica suspensa por dois anos. Caso o trabalhador mude de situação financeira nestes dois anos o credor (Estado ou parte contrária) poderá exigir o pagamento. Se nos dois anos a situação não mudar a dívida não poderá mais ser cobrada judicialmente (prescrição), assim se o trabalhador gozar do benefício da justiça gratuita, diminuam os riscos do trabalhador ter que pagar algo se os seus pedidos não procederem.

Outra preocupação dos advogados entrevistados foi, novamente, o comportamento do advogado em explicar ao trabalhador os riscos de cada pedido, para que não haja surpresas no final da ação, além do trabalhador, é um dever do advogado atentar para probidade dos pedidos no processo trabalhista.

Os advogados patronais retrataram a situação da seguinte maneira:

ADVPAT01 é necessário moralizar as relações nas ações trabalhistas, geralmente é um padrão de petição, com todos os pedidos, não interessa se tinha relação com a pessoa, eu tive um caso em que o processo teve cinco audiência inicial.

ADVPAT02 Não, eu acho que não inibe absolutamente nada, ele só vai ter que fazer prova naquilo que ele pediu, mas eu acho assim, se foram tantos anos para em que o empregador fazia a prova, porque não uma situação de igualdade, porque ali, na situação de trabalho muito mais fácil para o empregado fazer a prova, do que o empregado. Então, eu acredito que não, eles não perderam direito nenhum, sabe, eu acho que esse é um ponto assim que deixou mais honesto.

ADVPAT03 Ter uma reflexão maior sobre o que ele vai pedir, conversar com o advogado dele e procurar ver o que ele realmente tem direito. Antes era comum, ele chegava no advogado e vão reclamar tudo pra ver o que que ele tem documento depois, não tinha reponsabilidade nenhuma.

ADVPAT04 não tinha por que não ter porque assim, eu vou falar pessoalmente as defesas que eu fiz o nível de despreocupação do reclamante, eu vou botar no papel eles que provêm. Peraí! Eu sei que eu recebi, mas não tem problema. Eles vão ter que juntar o comprovante [...] inibiu só os aventureiros, eu acho que vai ter alguns que vão ser prejudicados. Tem alguns direitos que tu não vais pleitear e que talvez se eu tivesse, mas acho bom como está hoje.

Os representantes patronais foram unânimes em dizer que a inclusão dos honorários sucumbenciais no processo do trabalho irá moralizar as relações processuais trabalhistas, pois antes da reforma era comum os trabalhadores fazerem pedidos de A – Z, sem muita responsabilidade se os pedidos eram devidos ou não, se havia prova do direito ou não. O advogado terá um papel fundamental nesta mudança, pois terá que fazer uma triagem junto com o trabalhador dos pedidos possíveis de serem provados.

Novamente os pontos foram antagônicos e torna-se importante os posicionamentos dos juízes:

JUIZ01 o fato do trabalhador saber que ao ingressar simplesmente com um processo e ele pode ser condenado a pagar alguma coisa para parte que ele entende que o lesou de alguma forma os seus direitos, inibe porque vai pensar muito, e claro não dá pra esquecer que antes era o trabalhador que que tinha tantas pretensões, sem ter às vezes um cuidado necessário e no fim não tinha êxito, não tinham muito cuidado [...] o fato de alguns juízes como

eu ter adotado essa cautela já trouxe muitas ações a mais a gente tem certeza que o fato de ter essa possibilidade de pagar honorários sucumbenciais inibe o trabalhador.

JUIZ02 Não, essa é uma questão que eu tenho posição bem firme a respeito. Houve uma grande divisão entre os Juízes do Trabalho, o Pleno TRT-4 declarou inconstitucional a disposição no sentido de que o trabalhador que fosse condenado a pagar honorários de sucumbência recíproca tivesse a possibilidade de ser descontado do crédito dele os honorários sobre a parte na qual ele foi sucumbente. Então isso, no âmbito do TRT-4, tem entendimento de que esse dispositivo não vale, embora nem sempre os Advogados recorram disso. [...] me parece que isso tem um papel também porque nós recebíamos ações trabalhistas que eram verdadeiras loterias, pois se botavam ali todo tipo de pedido, sem o maior cuidado. [...] O que inibe são as 'ações aventureiras' e dá uma moralizada no processo. Em contrapartida, faz com que os processos sejam mais céleres e o julgamento também, pois, como são menos pedidos, o Juiz irá proferir a sentença em um prazo menor, já que a complexidade do processo é menor.

JUIZ03 Eu acho que, num primeiro momento, por exemplo, em 2018 quando ninguém sabia exatamente o que ia acontecer, até inibiu, tanto que reduziu a quantidade de reclusórias, mas eu acho que passado esse primeiro estágio, as coisas já se recompuseram, porque o próprio objetivo dessa norma um pouco ele é bom porque antes da Reforma, quando o juiz via um abuso do direito de ação por parte do trabalhador o juiz já dispunha de um instrumento, que era condenar esse trabalhador de litigância de má-fé, indeferia o benefício da assistência judiciária gratuita em razão do uso indevido do direito dessa ação e, inclusive, impor pagamento de multa e honorários em favor da parte vencida. Eu cheguei a fazer isso algumas vezes. Então existia essa possibilidade de corrigir essas situações extremas.

Os juízes entrevistados responderam, de um modo geral que no primeiro momento, ou seja, no primeiro ano após a reforma trabalhista, reduziu drasticamente o número de ingresso de ações, devidos ao desconhecimento das novas regras, ou como essas regras seriam interpretadas pela Justiça do Trabalho, portanto a reforma em primeiro momento inibiu os trabalhadores de pleitear os seus direitos denegados.

Os juízes relataram que no segundo ano, sentiram que houve uma volta próxima dos números anteriores, devido os posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, declarar inconstitucional o desconto dos valores ganhos na ação trabalhista para o pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, além de um novo comportamento dos advogados, que voltaram a ajuizar um número muito próximo dos anos anteriores, mas agora as petições iniciais contam com números reduzidos de pedidos em cada ação.

Conforme já mencionado nesta pesquisa, a redução de 32% dos processos trabalhista em andamento, em dois anos, já é uma porcentagem menor dos 36% do primeiro ano, o que se observa no texto do entrevistado JUIZ03 em que com o passar

do tempo os números foram se recompondo, mas o que os números não conseguem diagnosticar, é a redução do números de pedidos realizados em um processo, como a contagem é por números de processo, esses dados não são revelados, por exemplo, se antes da reforma o trabalhador fazia quatro pedido, a) verbas rescisórias; b) horas extras; c) insalubridade e d) dano moral, após a reforma, ele somente pedirá o que tiver prova já constituída, por exemplo, se a prova dele das horas extras é somente através de testemunha e se ele não tem certeza de que algum colega testemunhará por ele, ele deixará de realizar esse pedido, pois é muito arriscado, pois se não tiver êxito poderá ter que pagar algo.

Portanto, o trabalhador foi tolhido de levar ao judiciário um direito denegado, pelo motivo de não saber, em primeiro momento se terá durante o processo a prova que necessita, antes da reforma, ele realizava o pedido e durante o processo se esforçava para provar, com testemunhas, documentos, perícias, que ainda não possuía, mas que poderia alcançar.

Um outro ponto abordado nas entrevistas foi se se entendia que com a possibilidade de condenação por litigância de má-fé, o trabalhador precisaria agora ter de que calcular o risco de cada pedido.

Os advogados representantes sindicais definiram da seguinte forma:

ADVSIND01 – Antes, era muito difícil a condenação, existia uma interpretação do julgador no sentido de que aquele pedido sempre havia algum tipo de fundo de verdade e que se não houvesse prova ele não seria condenado por má-fé, hoje com a nova legislação existem mais condenações a título de má fé e acho que isso vai fazer com que as pessoas calcular o risco de cada pedido, mas aí entra a responsável verdade do profissional né porque o que que nós temos hoje a responsabilidade de colocar para o reclamante o risco.

ADVSIND02 - têm clientes que o advogado orienta, mas eles só ouvem o que eles querem, que vêm determinados e têm certeza de que irá dar certo pelo fato de ter testemunhas a seu favor, mas que, na hora de testemunhar, não vão. Aí, o advogado tem que analisar, verificar se vale a pena o risco que vai acabar caindo para o cliente. Não inibi, mas o papel do advogado é orientar o seu cliente.

ADVSIND03 - acho que isso aí é muita responsabilidade do profissional, o profissional. Eu acho que ele conversa com o cliente e pôr e já tem a noção do que. Pode pedir o que pode não ser pedido. Eu não deixo os meus clientes. Nunca deixei assim fazerem pedidos de má fé. quando eu vejo que então eu já tranco ali.

ADVSIND04 - Primeiro tem que ver a condição desse trabalhador, a condição sociocultural para saber se ele está de má fé ou não, pra depois saber se ele vai ter que ser terá essa penalidade aplicada ou não.

O instituto da má-fé de natureza processual, ou seja, é um termo técnico de conhecimento dos advogados, que deverão interpretar analisando os relatos dos clientes. Os advogados sindicais não entendem como um fator inibitório do reconhecimento dos direitos do trabalhador, mas novamente de uma mudança de comportamento, no momento da escolha dos pedidos o advogado terá que alertar os riscos de alguns pedidos, pois a responsabilidade futura será do reclamante.

O entrevistado ADVSIND02 entende que muitas vezes esse trabalho não é fácil, devido as expectativas do trabalhador. Por sua vez, o ADVSIND04 acha que se faz necessário ter cuidado, a partir daquilo que entende ser uma análise “sociocultural” do relato dos clientes, a fim de evitar a aplicação das penalidades.

Os advogados representantes patronais, concordam que inibi e que, por isso, deve ser mais aplicado, vejamos:

ADVPAT01 Com certeza o trabalhador vai acabar pedindo um valor justo e vai ter que calcular o risco de pedir.

ADVPAT02 com certeza, na verdade, nem é o trabalhador, né. Eu consigo procurador da parte porque toda vez que a gente entra com uma ação, eu, como patronal, eu olho? Eu sei que não é que aquilo ali, não é possível aquele pedido.

ADVPAT03 Eu acho assim que nós não podemos confundir uma má-fé com improcedência de pedido, litigância de má-fé é quando ele sabe que está errado mesmo assim, com um pedido aí procedência, julgo justo a condenação.

ADVPAT04 Não está rolando ainda por enquanto eu já tive casos ali de defesas que merecia uma má-fé, e mesmo assim chegou lá. Não ficou caracterizado, eu acho que o Judiciário ainda não está ainda muito aberto a aplicação desse tipo de penalidade.

A litigância de má-fé tem uma natureza diferente da condenação dos honorários sucumbenciais, enquanto os honorários são uma recompensa ao advogado vitorioso, a litigância de má-fé é uma penalidade, por um comportamento desonroso, e a busca por evitar esse tipo de situação foi relatada pelos entrevistados como um compromisso do advogado que representa o trabalhador a fim de impedir a falta de honestidade. Portanto, os advogados patronais veem com bons olhos a normatização do instituto na CLT.

A litigância de má-fé não é novidade nos processos trabalhistas, ela poderia ser usada de forma subsidiária do CPC, sempre que apresentasse o fato, mas não

era bem vista pelos os Tribunais Superiores, os advogados patronais entrevistados esperam que com a normatização na CLT, ela passe a ser mais aplicada.

Sobre a litigância de má-fé os juízes teceram considerações muito próxima dos advogados, pois o instituto da má-fé é um mecanismo de punição a parte desleal, portanto se o entrevistado, tanto advogado sindical ou patronal se compreende como um advogado leal as regras do processo, ele não verá impedimento nas novas regras.

JUIZ01 eu penso que a má-fé ou a boa-fé, conceitos que já existiam, com certeza, agora a existência de um artigo específico, um capítulo específico, que ele traz a reflexão antes de ser ajustado talvez até mais para o advogado conversar com mais cuidado com o cliente antes de entrar com uma ação do que o trabalhador. Aqui eu penso que o trabalhador quando vai até o advogado é porque realmente alguma coisa houve.

JUIZ02 A litigância de má-fé é uma questão interessante porque ela sempre existiu. Na medida em que o art. 769 da CLT já dizia, desde sempre, que o Código de Processo Civil é aplicável ao Processo do Trabalho naquilo que não for incompatível com os seus princípios. [...] Deve haver um certo cuidado, tanto pelo trabalhador, no momento de formular a sua pretensão para o Advogado, como pelo Advogado, para investigar, fazendo uma boa entrevista com o trabalhador, buscando o máximo de informações, para não ser surpreendido e, eventualmente, evitar essas condenações por litigância de má-fé. Digo, aliás, desde a Reforma Trabalhista de 2017, eu não condenei ninguém por litigância de má-fé.

JUIZ03 Eu sempre apliquei a litigância de má-fé quando eu achei que era adequada. E nunca me importei se o Tribunal manteve ou não, porque eu penso que não há uma submissão de todas as esferas do Poder Judiciário, todas elas têm sua autonomia. Mas parece que depois que foi colocada uma lei parece que os advogados trabalhistas acreditaram mais que seriam condenados por litigância de má-fé. Nesse aspecto eu acho que funcionou. Mas eu penso que nunca é o trabalhador que calcula esse risco. Normalmente, é o trabalhador que procura o advogado, conta a história dele e é o advogado que vai dar o encaminhamento que entender adequado.

Os juízes entrevistados, de um modo geral, entendem que as considerações são da responsabilidade do advogado sobre os pedidos e que os advogados deverão tomar mais cuidado no momento de ouvir e instruir os relatos de seus clientes, mas cada um apresentou algumas particularidades, que merecem destaque.

De um modo geral, pode-se dizer que o direito do trabalho surge em oposição a uma ideologia econômica, portanto para apresentar-se como um subcampo específico, com regras e princípios próprios, o que levaram anos de luta para conquista de autonomia prática e científica. Na academia, os professores de direito do trabalho, quase que na totalidade lecionavam a disciplina apresentando as questões no ponto de vista do trabalhador, portanto quem optasse pela carreira de advogado trabalhista, a preferência pelos direitos do trabalhador, era o caminho mais fácil. Isso,

também ocorre nas escolhas de quem opta pela carreira da magistratura do trabalho, o caminho da predileção do trabalhador é mais cômoda, pois já é familiar dos bancos da academia, as obras são muito mais fartas e muitas vezes a escolha pelo direito do trabalho encaixa-se com a sua forma de ver o mundo.

Com isso em mente, foi frequente da parte dos advogados representantes de empresas ouvir coisas como: “a Justiça do Trabalho é tendenciosa”, “o trabalhador nunca perde”, “é uma justiça parcial”. Por outro lado, o JUIZ01, por exemplo, demonstrou uma preocupação pelo social, pela manutenção dos sindicatos após a reforma, pelo avanço da tecnologia, que substitui o trabalhador e pelo o aumento da flexibilização das normas trabalhistas, mas de forma geral não se opôs a reforma trabalhista, dizendo que não cabe a ele, mas ao TST diminuir a insegurança jurídica, decidindo as questões polêmicas, e que os resultados dessas escolhas refletirão ao longo dos anos.

O JUIZ02 tem posição bem definida, ao se dizer de visão político-ideológico como de centro-direita, considerando-se conservador com relação aos costumes e da preservação das instituições tradicionais, sejam elas estatais ou a família, se opondo somente ao capital selvagem e ao *laissez faire, laissez passer* do liberalismo clássico, acreditando na necessidade da intervenção do Estado para garantir um *Fair Play* nas relações de trabalho. Dessa forma, ele concorda com as alterações dos pontos da reforma trabalhista, mantendo uma proteção mínima, essencialmente os direitos sociais que estão na Constituição e deixar livre a negociação entre as partes. O que se pode observar é que atualmente os juízes trabalhistas têm, com mais frequência, se posicionado a favor de um direito do trabalho menos intervencionista e de uma relação negocial. Nesse sentido, esse mesmo magistrado referiu-se que o direito do trabalho passou por uma hipertrofia, a exagerada criação de direitos pela jurisprudência, por isso ele acredita que o direito do trabalho caminha para a direção da desregulamentação, do direito mínimo e das negociações coletivas.

O entrevistado JUIZ03, também foi claro na sua definição, já teve pensamento de esquerda, escolheu o direito do trabalho por essa razão, porque o direito do trabalho tem um viés sociológico, focado na redistribuição de renda, na correção das desigualdades sociais, e a maioria das pessoas que procuram o Direito do Trabalho são pessoas de baixa renda, mas com o passar dos anos, notou que tornou-se menos

idealista, seja pelo desenvolvimento do país ou como a economia e a política vieram se desenvolvendo, viu que o mundo não era só flores, e que seu olhar era muito de Poliana, ver tudo de uma forma bonita, mas, nos últimos anos, houve um desencantamento geral da sociedade com as expectativas políticas. Tornou-se uma pessoa mais prática, sem se importar em resolver todos os problemas do mundo, e que o trabalhador não é aquela pessoa que você idealiza, pois ele sofre exploração, mas também não é um anjo. Hoje se considera uma livre pensadora e se considera uma pessoa bem diferente de quando começou. Para esse entrevistado o direito do trabalho é uma mordida e também a própria justiça do trabalho é um instrumento à serviço do capitalismo, não sou contra à justiça do trabalho nem ao direito do trabalho, pois, no mundo em que vivemos, ele é indispensável porque ele funciona como um freio para o capitalismo selvagem. A justiça do trabalho, o direito do trabalho e a própria CLT se, por um lado, eles garantem o mínimo de dignidade ao trabalhador, por outro lado, ele funciona como uma válvula de escape, pois ambiente de trabalho é um ambiente tenso, tendo em vista essa disputa entre aquele que vende a sua força de trabalho e aquele que tira lucro daquela força de trabalho, e sentimos essa tensão até mesmo nas audiências, e que o governo que não entende o que está fazendo, estão caminhando para provocar uma reação forte dos trabalhadores.

O final da fala do JUIZ03 ilustra bem as preocupações da teoria do reconhecimento de Honneth (2008), pois os trabalhadores com os direitos denegados se mobilizariam para lutar pela manutenção dos direitos ou por melhores condições de trabalho e vida

Outro tópico abordado foi o da prevalência do negociado sobre o legislado e de como isto pode afetar o futuro das relações de trabalho.

ADVSIND01 é necessário reduzir o número de demissões, nós precisamos reduzir o número de impostos no país, eu acho que o objetivo é interessante, mas não em um país frágil, o sindicato que represento, já teve alguma tentativa de nova negociação, que foi realizada para suprimir alguns direitos.

ADVSIND02 É o futuro, mas não é o benéfico, infelizmente, o Judiciário não tem servidores suficientes, o poder econômico se sobressai sobre os direitos, então, acaba o empregador pagando para o empregado ficar quieto, fazem um acordo que acaba não acolhendo alguns direitos e o empregado aceita, porque, um salário-mínimo não mantém uma casa, ele sabe que ficará desempregado nos próximos meses, então o empregado acaba aceitando o que o empregador oferece.

ADVSIND03 A gente nota assim, que a cada ano da convenção, tem uma perda em favor do empregador, todo o ano sempre leva vantagem, um a um,

a questão assim, que desarticulou os sindicatos foi a questão da contribuição

ADVSIND04 um grande risco trabalhador, porque nem todos os sindicatos, acordam com base no que pensa o trabalhador, então é algo assim muito temerário.

Na visão dos advogados sindicais os sindicatos não estão preparados para acordar em igualdade com os empregadores, isso pensando somente na negociação coletiva, que com a reforma ampliou o leque de possibilidade de acordos que abram mão de direitos já positivados.

Conforme demonstrado na evolução histórica dessa pesquisa, o governo de Getúlio Vargas optou pelo então chamado sindicalismo corporativista, ou seja, não havia liberdade sindical, pois o número de sindicatos e a autorização de funcionamento dependiam da chancela do Estado, em troca disso, os sindicatos autorizados a funcionar e os seus associados teriam acesso aos novos direitos sociais e os sindicatos passariam a receber a contribuição sindical²¹.

Entendo ser possível dizer que a reforma trabalhista ao retirar a contribuição sindical obrigatória impele os dirigentes sindicais a saírem de uma certa zona de conforto, assim como a nova regra da prevalência do negociado sobre o legislado deverá impelir os sindicatos a reestruturarem sua forma de representação e estratégias de defesa dos trabalhadores e formas de pleitear a volta de direitos retirados e lutar por melhores condições de trabalho e vida dos trabalhadores.

ADV PAT01 sem dúvida nós temos uma máxima de campo jurídico, todos nós sabemos “é melhor um mal acordo de que uma boa sentença”.

ADV PAT02 Para ver como é a relação, se está mais próximo do real, mais dentro da situação, mais inteirado daquilo que é o legislado [...] Sabe, eu acho que as pessoas teriam que ser mais competentes para criar uma lei, para dispor sobre uma lei, sobre uma relação de trabalho, teria que ter vivência de prática, sabe vivência!

ADV PAT03 Acho que sim e da forma coletiva [...] Mas isso eu acho que o legislado e o negociado tem aspectos que tem que ser muito bem avaliados e nem sempre o negociado vai poder prevalecer sobre o sobre o legislado.

ADV PAT04 Acho que é acho que é o futuro sim, de forma Coletiva e individual ambos, eu acho que o trabalhador vai ter que negociar o seu contrato de trabalho, para se manter, é a lei da oferta e da procura. Vai ser cada vez é perigoso!

²¹ A contribuição sindical, também conhecida como imposto sindical, é paga pelo trabalhador uma vez por ano e corresponde à remuneração de um dia normal de trabalho (1/30 do salário mensal) (UOL, 2018).

Para os advogados patronais as conclusões são duas: a primeira é que no acordo entre os participantes da relação de trabalho é mais próxima da realidade de cada categoria, pois o legislador cria leis que nem sempre é possível adequar, como por exemplo a obrigatoriedade de jornada máxima de trabalho de 10 horas, para a categoria dos vigilantes, a jornada 12 por 36, era benéfica, mas a lei antes da reforma trabalhista não permitia, hoje com a reforma trabalhista é permitido, mas a Lei não consegue abordar as especificidades de cada categoria, assim, o negociado sobre o legislado poderia ser benéfico para ambas as partes, mas não pode ser visto de forma isolada, pois os sindicatos dos trabalhadores estariam preparados para negociar uma enorme gama de direitos trabalhista, será que existe confiança suficiente para delegar tamanha importância?

Uma possível resposta está na teoria do reconhecimento, pois somente com luta que a sociedade se modifica, somente com luta que se obtém o reconhecimento, mas passado mais de dois anos da reforma trabalhista, não se vem mobilizações, até porque a expansão da informalidade desarticula a mobilização, pois os que possuem carteira assinada querem manter os direitos que ainda possuem e os que não tem vínculo trabalhista, a regressão de direitos trabalhista não fazem nenhum sentido, pois nunca acessaram esses direitos.

A segunda é que o negociado é o futuro, mas poderá ser um futuro bem obscuro para os trabalhadores, o que colocaria em cheque o princípio da proteção, pois se não houver limite para a negociação entre as partes da relação laboral, o direito do trabalho estaria totalmente descaracterizado, pois a sua essência é a regulação pública, pois reconhece que não existe igualdade entre os contratantes, voltaríamos a quase cem anos, em um tempo no qual somente existia o código civil (regulação privada). Nesse sentido, seria o fim da Justiça do Trabalho?

JUIZ01 eu penso que na atual conjuntura todas as decisões já estão apontando para que o negociado prevaleça sim sobre o legislado, eu não vou dizer que fico feliz ou infelizmente, eu só posso dizer assim que o negociado com o sindicato poderia ser o futuro das relações de trabalho porque seriam mais lá na atual lei redação da CLT e o que o TST está apontando suas decisões, é se considerar que o reclamante ele não é mais o trabalhador lá de quando houve a primeira consolidação como se tivesse mudado a forma assim essa hipossuficiência do trabalhador

JUIZ02 O legislador reformista de 2017 fez foi, simplesmente, colocar na CLT uma tendência que já vinha se firmando no âmbito do TST, em algumas matérias, e naquelas matérias que o TST já não estava

prestigiando a negociação coletiva, o Supremo acabou prestigiando e com caráter, muitas vezes, vinculante. Então, diante dessa tendência, o legislativo reformista acertou nessa parte. Agora, tem que ter responsabilidade dos sujeitos na negociação coletiva naquilo que eles vão negociar e, principalmente, segurança jurídica por parte da Justiça do Trabalho quando interpretar isso

JUIZ03 Eu acho que a solução para as relações do trabalho é o construído coletivamente. Só que o nosso país não entende isso. A gente tem uma cultura de direito individual, a gente não tem uma cultura de direito coletivo [...] num mundo ideal, o negociado e coletivo é muito melhor do que o legal, porque o legal é o Estado interferindo numa relação. E, às vezes, a solução que o Estado traz, eu vejo que é péssima para todos os envolvidos: é ruim para o empregado e é ruim para o empregador

O entrevistado JUIZ01 observa que o sentido do direito do trabalho está mudando, a reforma trabalhista em larga medida nega a hipossuficiência do empregado, entrando em choque com o princípio da proteção e mudando o seu paradigma, como observou Oliveira (2009).

O entrevistado JUIZ02 vê de forma positiva as alterações da reforma trabalhista e afirma que a reforma trabalhista seguiu as orientações do TST e normatizou a possibilidade de acordo coletivos em algumas matérias, como forma de adequar às normas a certas categorias, dinamizando a relação de trabalho e beneficiando a ambos envolvidos, mas para isso os envolvidos devem estarem preparados que as regras fiquem de forma clara.

A fala do entrevistado JUIZ03 vai ao encontro da percepção dos advogados patronais de que o Estado nem sempre quando interfere por meio de leis, nem sempre retrata a realidade da prestação de serviço subordinada. O entrevistado não vê a ideia do negociado sobre o legislado de forma negativa, mas aponta uma dificuldade cultural, que é o individualismo exacerbado do nosso tempo, que impossibilita a construção coletiva e a geração de empatia, e sem esses recursos torna-se praticamente inviável a construção de acordo coletivos que possam defender os interesses dos trabalhadores.

Outro ponto abordado foi se paradigma original do direito do trabalho como forma de proteção jurídica do trabalhador como parte hipossuficiente estaria em crise e por quais motivos?

ADVSIND01 eu acho que hoje o hipossuficiente é aquela pessoa que tem pouco poder aquisitivo ela é a que mais sofre com a nova com a nova reforma trabalhista.

ADVSIND02 Com certeza, o poder econômico se sobressai. Aqui, as pessoas aceitam porque é só a forma que tem para receber dinheiro.

ADVSIND03 o nosso trabalhador já não é tão insuficiente, ele já estaria em um pé igualdade maior. Na nossa região ele tem mais conhecimento, mas em outras regiões como no Nordeste lá a dificuldade a ignorância do trabalhador é muito grande

ADVSIND04 sim, com as constantes reformas e pelo fato de que todo a culpa da pelo atraso na nossa economia é colocado nas costas do empregado. Isso não pode ser admitido

Todos os advogados de sindicatos entrevistados concordaram com a crise do princípio da proteção. Os dois primeiros entrevistados apontaram a questão econômica para a hipossuficiência financeira do trabalhador e que a reforma não levou em consideração a diferença econômica entre as partes da relação trabalhista.

A reforma trabalhista enquanto teve entre as suas intenções a criação de dispositivos inibidores ao acesso à justiça trabalhista, uma vez que se argumentou que os seus defensores alegavam haver a necessidade de diminuir as excessivas demandas judiciais e as aventuras jurídicas. Porém, o que eles argumentaram é que o trabalhador não tem a opção de escolher onde a forma de trabalhar, porque necessita do salário, então não participava da elaboração das cláusulas do contrato, mas tinha a certeza de que após o encerramento do contrato poderia buscar na Justiça do Trabalho a igualdade que não houve na elaboração do contrato (expresso ou tácito). Após a reforma trabalhista, os trabalhadores continuam sem poder negociar as cláusulas e deverão calcular o risco de propor uma ação trabalhista devido as consequências de não obter o êxito dos pedidos.

Os dois últimos entrevistados atentaram para a questão do conhecimento, em que o empregador possui recursos culturais infinitamente superiores ao dos trabalhadores.

Quando os entrevistados sindicais mencionam os recursos culturais superior por parte dos empregadores, impossível não pensar através da teoria dos capitais de Bourdieu (2011), pois quando estamos falando em hipossuficiência do trabalhador, que pode manifestar-se de várias formas, a econômica, como visto acima, ela pode ser jurídica, pela incapacidade de conhecimento ou do acesso ao conhecimento jurídico ou ela pode ser cultural, ou seja, as classes sociais superiores herdaram de suas famílias um patrimônio cultural diversificado, são estruturas mentais e formas de ver

o mundo, como por exemplo o domínio da língua culta, posturas corporais, bens culturais variados (livros, obras de arte, filmes e outros recursos), que se transformam em vantagem na hora de negociar, portanto torna-se impossível a igualdade entre o empregador e o empregado, devido a esse abismo econômico, jurídico e cultural que se chama hipossuficiência.

ADVPAT01 o direito do trabalho está conseguindo acompanhar o mundo moderno, então está em crise por isso

ADVPAT03 Eu acho que houve uma quando da CLT, a situação de empregada era uma, o acesso à informação deles, é totalmente diferente de hoje. Eles não tinham a televisão que teve e todo mundo assim. Que vai ali pedindo os direitos que tem entendido, não é um jurista, mas acho que a hipossuficiência se reduziu muito.

ADVPAT04 Realmente, o trabalhador em alguns casos continua sendo hipossuficiente, mas já não é tão. Como durante muito tempo aconteceu a questão da hipossuficiência prevalecer, agora freou um pouco. Então talvez os bons paguem pelos maus e os maus paguem pelos bons, vai acontecer.

Os entrevistados concordam com a crise do princípio da hipossuficiência do trabalhador, porque o trabalhador hoje não é mais o mesmo da criação da CLT, possuindo inúmeros meios de informação e esse ponto foi abordado pela reforma trabalhista, colocando em desequilíbrio o princípio da proteção, conforme relatou Romita (2003) em seu livro “o princípio da proteção em xeque”.

O entrevistado ADVPAT01 refere-se o nosso tempo, chamando-o de "o mundo moderno", que pode ser considerado o avanço da tecnologia (novos maquinários, inteligência artificial, novos aplicativos, etc.), a abertura dos mercados (globalização) ou incentivo ao empreendedorismo, mas também pode ser visto como configurações flexíveis, precariedade e informalidade.

O acompanhamento do direito do trabalho as inovações atuais, não deve esquecer dos participantes da relação laboral, pois de que adiantaria uma sociedade tecnológica e conectada com pessoas vivendo indignamente, sem os meios para desenvolver-se profissionalmente ou poder sustentar-se a si e sua família.

JUIZ01 na verdade é que eu vejo assim, muita coisa mudou e termos nas relações sociais, não dá pra esquecer que o hoje o trabalhador tem muita informação, mas a hipossuficiência a necessidade de dar garantias ao trabalhador ela permanece [...] se o paradigma está em crise, eu não diria que seria uma crise do paradigma eu vejo que é uma mudança de postura na contramão da história é assim eu que eu que eu vejo que não aconteceu nenhum fato que mudasse de um mês pra outro toda todo jurídico todo o estudo que se teve pra chegar

JUIZ02 Sim, e acabei de dar vários exemplos, como a ‘Uberização’ e essas novas relações de trabalho que não têm uma forma de proteção. É evidente que o paradigma original do Direito do Trabalho, como forma de proteção jurídica, está em crise, mas nós não podemos dizer que essa crise é exclusivamente decorrente de reformas promovidas pelo Poder Legislativo ou da crise econômica ou da evolução tecnológica. Todos esses fatores podem ser considerados, mas tem um fator que nós temos que ter a nossa parcela de responsabilidade, que é a questão da insegurança jurídica.

JUIZ03 Não, eu acho que isso permanece muito válido. Claro que há exceções, como, por exemplo, pessoas com cargos diretivos, pessoas da área de TI que podem muito mais que muitas empresas juntas porque dominam determinado conhecimento que a empresa depende dele. No nosso país estamos ainda na idade da pedra em alguns locais, com trabalhadores nesse perfil hipossuficiente e que precisa do princípio da proteção.”

Os três juízes entrevistados concordam que o acesso à informação dos trabalhadores é maior, mas nem todos têm condições culturais de compreender todas as nuances do direito do trabalho. Novamente podemos analisar a narrativa através da lente da teoria de Bourdieu (2011), como já supra referido o subcampo juslaborista há uma disputa para definir os dominantes e os dominados e o que está em disputa são os capitais pertencentes ao campo, alguns capitais são mais importantes para alguns campo do que outros, mas existem capitais que ajudam a definir a disputa em qualquer campo, que é o caso do capital cultural, que neste caso pode ser visto como o conhecimento sobre algum assunto, que entre outros capitais definem o dominante, no caso o empregador, que usará de violência simbólica para negociar em seu benefício.

A crise da hipossuficiência desequilibrara ainda mais a balança em prol do empregador, restando para o empregado articular-se coletivamente para lutar e buscas apoio em outros campos, como por exemplo o campo político, para ver reconhecido o valor do trabalho para a sociedade e assim equilibrar a balança e ter reconhecido os seus direitos trabalhistas.

O entrevistado JUIZ01 relata que as alterações da reforma, foi um retrocesso, mas os princípios constitucionais do direito do trabalho seguem os mesmos. O juiz entrevistado deixa transparecer de que o Poder Judiciário poderá decidir diferente das intenções da reforma trabalhista, aplicando os princípios do direito do trabalho até então violados pela nova norma.

O entrevistado JUIZ02 entende que o princípio da proteção do trabalhador está em crise, pois no momento que a CLT não abrangeria as novas formas de trabalho, principalmente as novas modalidades de trabalho que envolvem a tecnologia.

O JUIZ03 mencionou a criação do trabalhador hipersuficiente²² pela reforma trabalhista, que estaria em igualdade com o empregador, mas que esse trabalhador é a exceção, pois no Brasil ainda “estaríamos no tempo da pedra nesses assuntos”.

Um obreiro com graduação em ensino superior e salário acima da média (superior a R\$11.063,00) nem sempre se encontra neste patamar de equilíbrio contratual, que não necessite de proteção do Estado ou de tutela sindical para negociar seus direitos trabalhistas. Portanto, a maioria dos trabalhadores possuem dependência econômica do empregador e não vice e versa. Nesse ponto, o Brasil está muito longe de afastar essa dependência para a maioria dos empregados normais.

3.2.4 A reforma trabalhista

No que concerne a reforma trabalhista propriamente dita, perguntou-se aos entrevistados se esta pode ser entendida como uma modernização do direito do trabalho ou não e por quais razões.

ADVSIND03 Não é modernização! com certeza não é modernização, a gente não pode fazer vista grossa, para uma realidade. Eu entendo que o trabalhador levou desvantagem pela porque a lei impõe uma certa restrição ao empregador.

ADV PAT03 eu acho que sim. Eu acho que a CLT lá da ditadura de 1943 precisava uma adequação o tipo de trabalho que havia lá num. tem nada a ver com o tipo de trabalho que nós temos hoje. Os empregos virtuais isso aí que já nem se sonhava e ainda hoje é me dá uma dificuldade para situar o emprego virtual do trabalho virtual, então. Eu acho que houve uma modernização com isso.

JUIZ03 Eu acho que a reforma atualizou pouca coisa. Para mim, ela foi uma resposta à jurisprudência. [...] vários dispositivos da Reforma Trabalhista foram feitos para os juízes e para os Tribunais. Tiveram até uma ou duas coisas que eu até achei bom, mas, no geral, não é modernização, é resposta dos empresários à jurisprudência trabalhista.

²² Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Segundo o dicionário online Michelis a palavra moderno quer dizer 1) relativo ou pertencente aos nossos tempos, à nossa época; 2) que revela as ideias, os hábitos e o gosto dominante da nossa época; 3) que se beneficiou dos avanços científicos e tecnológicos mais recentes; 4) que rompe com os modelos tradicionais ou convencionais 5) que está na moda; *up-to-date*.

As respostas sobre às mudanças trazidas pela reforma trabalhista foram bem diversas. Um dos advogados sindicais (ADVSIND03) compreende a reforma como uma restrição de direitos dos trabalhadores, logo, não podendo ser tratada como modernização. Em sua percepção a reforma trabalhista seria um retrocesso ao reconhecimento social dos direitos trabalhistas empreendido a partir da década de 1980 pela emergência do ideário neoliberal e seu ímpeto pela flexibilização e/ou desregulamentação das relações de trabalho. Um dos advogados patronais (ADV PAT03) acredita na modernização, entre outras coisas porque regulou novas formas de contrato de trabalho. Um dos juízes entrevistados (JUIZ03) relatou que a simples normatização de decisões e orientações jurisdicionais não podem serem tratadas como modernização.

A palavra moderno em si mesma não pode ser considerada sinônimo de algo melhor, mas sim quando consideramos que consigo incorporam-se novos hábitos e gostos que dominam uma época. No Brasil, essa época começou na década de 1990, com o desencadeamento de outras possibilidades de contratos de trabalho para além do por tempo indeterminado. O auge desse processo foi 2017 com a aprovação da reforma trabalhista. Todavia, a ruptura com o modelo tradicional celetista também não significa por si mesmo algo melhor, uma vez que a ideia de uma maior liberdade individual que ela trouxe consigo não representa a fragilização de direitos sociais.

Outro ponto abordado foi sobre um dos principais objetivos alegados da reforma trabalhista, qual seja, a busca por maior segurança jurídica na regulação das relações de trabalho, mas especificamente se, após mais de um ano da promulgação da lei, esse objetivo teria sido atingido?

ADVSIND04 Não pelo fato de que mais de sessenta por cento das reclamações que exige, existem no TRT da quarta região se referem a parcela. E que já existiam antes da reforma trabalhista a mim mesmo sentido.

ADV PAT04 Eu acho que a gente ainda não viu, é pouco ainda dois anos porque toda mentalidade é pouco, porque agora tu vais vendo as decisões,

chegando no tribunal que na verdade tem agido, mas o tribunal é a instância, que vai mais consolidando. Eu acho que algumas coisas de segurança jurídica, ainda é uma fase de mudança, ainda rola muito a insegurança jurídica.

JUIZ01 o que a gente vê nesse momento é que estamos a quase um ano e meio da vigência da reforma total insegurança jurídica, porque não conseguimos que minimamente os juízes tenham uma forma de segurar os dispositivos novos os tribunais superiores ainda não se posicionaram porque também para chegar no tribunal superior

A reforma trabalhista para todos os entrevistados ainda não teria atingido o objetivo de promover segurança jurídica, pois mesmo com a alteração da legislação, todos esperam ainda a pacificação sobre como a nova lei será interpretada pela Justiça do Trabalho em todas as instancias, enquanto isso não estiver consolidado, entendem que haverá uma insegurança jurídica maior do que antes da reforma.

Segundo o TST houve uma redução na média de 36% das ações trabalhistas, após mais de um ano da reforma trabalhista. Nesse sentido, perguntou-se aos informantes quais teriam sido os motivos para isso?

ADVSIND04 Acredito que seja, principalmente, pelos advogados que não têm conhecimento técnico ou específico da área trabalhista. Então, acaba se tornando mais complexo o ingresso de uma petição inicial, por causa de cálculos. Muita gente advoga porque não precisa fazer cálculos.

ADV PAT01 entendimento principalmente por isso que agora um trabalhador pede o que ele realmente do direito

JUIZ02 A princípio, a redução se deu por um medo do que viria com a Reforma. Quando foi noticiado que o trabalhador passaria a pagar, mesmo que beneficiário da justiça, os honorários periciais, se tivesse créditos a receber, e honorários advocatícios de sucumbência (e isso não foi explicado muito bem até para os próprios Advogados).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao completar um ano de reforma trabalhista, na figura do seu então presidente, ministro Brito Pereira informou que houve redução do número de reclamações trabalhistas e um aumento de produtividade. Em 12 meses de vigência das alterações introduzidas na CLT os números de casos novos por mês nas Varas do Trabalho são inferiores ao de todos os meses referentes ao mesmo período de janeiro a novembro de 2017. Ademais não houve mudança significativa da jurisprudência do TST. (BRASIL, 2018).

A redução para quase todos os entrevistados se deu pelo motivo de receio da nova norma, com medo das consequências de ingressar com uma ação de forma errada e prejudicar o cliente/trabalhador. Tais afirmativas demonstram que os dispositivos inibitórios não restringiram somente as chamadas “ações aventureiras”,

acabou prejudicando também os trabalhadores que não sabiam como os seus pedidos seriam julgados perante a nova legislação trabalhista.

O entendimento dos entrevistados, de um modo geral, está em sintonia com os da Comissão da Justiça do Trabalho (CJT) da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Rio de Janeiro (OAB/RJ). Em dezembro de 2019, a referida comissão realizou evento para debater os impactos das mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Nesta, Sérgio Batalha, presidente da CJT, alertou que uma queda de quase 40% das reclamações trabalhistas se deu por razões de intimidação do trabalhador, atacando a cidadania do trabalhador, tentando transforma-lo em subcidadão. Segundo ele, para quem vive a realidade da Justiça do Trabalho, sabe que a queda não é decorrente da inibição das ações 'de aventura', litigância de má fé, que são residuais, porque o TST registra altos índices de êxito nas ações e conclui "Não se faz um país justo, desenvolvido, livre, sem acesso à Justiça" (OAB/RS, 2019).

Também lhes foi perguntado se a redução das ações trabalhistas teria diminuído o tempo de tramitação dos processos trabalhistas?

ADVSIND04 Justiça do Trabalho já foi mais rápida antes da reforma trabalhista. Ela se tornou mais lenta, porque antes tu ajuizavas uma ação e ela tinha impulsos próprios pela vontade de terceiros. tiraram isto e transformaram nas mesmas burocracias que tenham a Justiça Federal na Justiça comum.

ADVPAT02 com certeza, não sei se em todos os lugares. Acontece que os advogados têm preferido ingressar com processos sumaríssimos, que possui somente uma audiência, enquanto o ordinário tinha duas audiências o que tem levado menos tempo para mim, está levando um mês o que antes levava três.

JUIZ03 Eu acho que sim. À medida que tenha menor ingresso de ações, o juiz precisa fazer menos audiências, menos sentenças, então tem mais tempo para se colocar em dia. Claro que a redução do número de reclamações impacta positivamente o prazo, mas esse número já está voltando ao normal.

Cada entrevistado apresentou uma razão diferente: o primeiro, advogado sindical, reclamou que antes o processo era mais rápido, porque a fase de execução não dependia de impulsos do advogado, era feito pela própria justiça e a reforma alterou esse ponto, restringindo a promoção da execução de ofício pelo juiz ou o

Tribunal somente para os casos de a parte não for representada por advogados, conforme o art. 878²³ da CLT, o que há tornou mais lenta no seu entendimento.

Com a necessidade da indicação do valor do pedidos, conforme a nova redação do art. 840 §1⁰²⁴ da CLT, o advogado do trabalhador terá que descrever melhor as situações do seu pedido ao ponto de possa mensurar o valor do que está sendo solicitado, dificultando assim o pedido sem razões bem fundamentadas do ponto de vista probatório e gerando consequências de sucumbência, por exemplo, caso não tenha o seu pedido procedente.

O entrevistado juiz afirmou que com uma redução das ações diminuiu o número de audiências a serem realizadas e o número de sentenças a serem julgadas o que agilizou os processos, mas que neste ano os processos já estavam voltando ao normal antes da reforma. Segundo o entrevistado na sua Vara do Trabalho no primeiro ano 2018 houve claramente uma retração no ingresso de novas ações, mas os números do segundo ano 2019 estavam quase iguais ao ano de 2017.

Por último, lhes foi perguntado se após a reforma trabalhista seria visível o aumento dos postos de trabalho nas suas cidades. Está questionamento foi feito apenas para os advogados.

ADVSIND01 na nossa cidade eu não vejo, porque nós vivemos numa região essencialmente ainda de agro, de agropecuária e indústria não se vê hoje muitas, se vê empresas encerrando suas atividades

ADVSIND02 Não aumentou e não acredito que seja reflexo da Reforma Trabalhista, mas sim, seja reflexo da crise. Então, acaba se tendo um número mínimo de empregados para trabalhar, o que sobrecarrega o empregado.

ADVSIND03 no ramo da alimentação aumentou se criou novos impressos contratados novos professores cada vez o A crise econômica era verde, diminui mais.

ADVSIND04 não vejo. Não tem esses criados novos postos. Vejo se criaram empresas. Mas morrer desapareceram as antigas

ADV PAT01 eu acho sinceramente recebendo um momento crise econômica política muito grande então não tem como sentir isso lá não sabe que na verdade houve um estudo é político das dimensões.

²³ Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado (BRASIL, 2017).

²⁴ 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.

ADVPAT02 Eu acho que aqui na minha cidade eu acredito que não teve grande repercussão nisso.

ADVPAT03 Eu não vejo esse aumento, mas nós vivemos numa cidade que está em crise, nós vivemos numa cidade que não tem indústria, nós vivemos numa cidade que é ponto de passagem

ADVPAT04 devido à crise não está acontecendo.

Foi unanime entre os entrevistados que os postos de trabalho não aumentaram, que a reforma trabalhista não atingiu o seu objetivo de criar novas vagas, e muitos apontaram como razão a pobreza da região, com poucos setores produtivos e devido à crise econômica que assola todo o país.

Segundo o jornal Folha de São Paulo (2019) foi unanime a opinião de especialistas do Departamento de Estudos do Bradesco (Depec) e do Cadastro de Empregados e Desempregados (Caged) de que os poucos empregos gerados nestes dois anos de reforma trabalhista se não pela gradual e lenta recuperação da economia, 2019 deve encerrar com 635,5 mil postos de trabalho, 20% a mais do que 2018. Conforme a Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL) a promessa do governo Temer da geração de 6 milhões de empregos formais após a reforma trabalhista não se confirmou, pois nos dois anos de vigência apenas 962 mil postos de trabalho formais foram criados e 12% são na modalidade intermitente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve o propósito de compreender as percepções de agentes jurídicos sobre as relações trabalhistas após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, identificando as consequências das mudanças de sentido da CLT através do acesso à justiça do trabalho a partir das alterações que a nova legislação trabalhista promoveu ao criar/alterar artigos com o fim de reduzir o número de processos em tramitação na Justiça do Trabalho.

Ao elaborar o projeto de pesquisa parti de duas hipóteses prováveis para as consequências da reforma trabalhista, a primeira era que os dispositivos que dificultam o acesso à justiça do trabalho fragilizam o reconhecimento dos direitos denegados aos trabalhadores e alteram o sentido do direito do trabalho historicamente construído sob o princípio da proteção do trabalhador como parte hipossuficiente e a segunda hipótese era que os novos dispositivos acabaria com ações temerárias e “aventureiras”, agilizando o poder judiciário, gerando segurança jurídica e consequentemente novos postos de trabalho.

Como forma de sistematizar e auxiliar na investigação do problema em questão utilizou-se a teoria dos campos de Bourdieu, como forma de pensarmos as sociedades diferenciadas. O referido autor descreve o campo jurídico, onde ocorrem as práticas e discursos jurídicos de forma específica e independente. Na teoria dos campos é possível analisar os conflitos resultantes dos lados antagônicos, ou seja, de um lado, os que entendem que o Estado não deve intervir o menos possível nas relações de trabalho, fomentando uma maior liberdade contratual entre as partes e de outro lado os que advogam pela primazia da regulação pública na legislação trabalhista como forma de diminuir a desigualdade que existem eles os participantes da relação laboral. Os conflitos e lutas são para a definir quem diz o que será justo e essa disputa ocorre nos cenários legislativo, da produção de obras e no poder judiciário.

Como forma de compreender a dinâmica do fenômeno da reforma trabalhista no que se refere o acesso do trabalhador a Justiça do trabalho, buscou-se compreender, de um lado, o entendimento de alguns autores que defendem a necessidade da reforma da legislação laboral, como José Pastore, Luiz Carlos Amorim Robortella e o ministro do TST, Ives Gandra Martins. Para estes defensores da alteração das normas trabalhistas, o direito do trabalho não pode ser estático, ele deve

acompanhar os fenômenos econômicos, corrigindo e eliminando as disfuncionalidades do sistema. Dessa forma, o direito do trabalho deve ser mais flexível para adapta-se aos cenários reais. De outro lado, também procurarei analisar o posicionamento de alguns expoentes contrários às alterações promovidas por uma ofensiva neoliberal no direito do trabalho brasileiro, como Marcelo Braghini, Murilo Oliveira e o ministro do TST Mauricio Delgado Godinho, que entendem a reforma trabalhista como um retrocesso nas conquistas sociais promovidas pelos direitos trabalhistas, desrespeitando, assim, princípios constitucionalizados e princípios do direito do trabalho.

Também lancei mão do recurso da entrevista, a fim de captar as percepções sobre as mudanças ocorridas após a reforma trabalhista de agentes jurídicos, como juízes do trabalho, advogados sindicais e advogados patronais. Todos atuantes na área trabalhista na região da Campanha, Rio Grande do Sul. Os entrevistados responderam dezessete perguntas referentes as suas experiências na área do direito, as suas percepções sobre as mudanças no direito do trabalho e o acesso à justiça do trabalho e sobre a reforma trabalhista.

A análise dos dados nos permitiu verificar que a esperada redução dos processos trabalhistas ocorreu desde o primeiro mês de vigência da nova norma, atingindo patamares de 36% no primeiro ano e de 32% no segundo ano e que o efeito pode ter sido maior, pois as estatísticas não captam as reduções de pedidos em cada processo, mas também foi possível verificar com as entrevistas dos agentes jurídicos, que estes entende que há a necessidade de um novo comportamento dos procuradores ao ingressarem com novos processos e pedidos ao poder judiciário.

A redução no número de processos não trouxe a agilidade esperada para os julgamento dos processos que tramitam na justiça do trabalho, pois conforme informações dos entrevistados, passado o período de estranhamento da nova legislação trabalhista, os números de processos voltaram a patamares próximo dos normais e o que vem ajudando levemente a agilizar os processos é a implantação do processo eletrônico.

A desnecessidade de homologação da rescisão contratual no sindicato, não parece afetar diretamente o trabalhador de procurar o reconhecimento de seus

direitos, mas desmobiliza o trabalhador de forma coletiva, pois enfraquece os sindicatos e a mobilização por melhores condições de trabalho e vida.

O maior obstáculo encontrado ao acesso à justiça para o trabalhador foi a alteração dos critérios do benefício da justiça gratuita, pois a regra anterior também possuía um critério, que aparentemente parecia inferior, mas não dependia de comprovação, o que dava ao magistrado uma maior liberdade de decisão, o que não se verifica hoje. Assim, sem o suporte da justiça gratuita, os riscos de prejuízo aumentam demasiadamente, caso o trabalhador não tenha reconhecida a procedência de seus pedidos.

A maior preocupação da nova norma trabalhista é vista como uma das maiores barreiras do acesso à justiça do trabalho é a imposição de honorários sucumbenciais a parte vencida, que tornaria o processo arriscado e oneroso para o trabalhador. Na pesquisa empírica essa possibilidade não se confirmou completamente por alguns motivos a) o TRT4 em decisão do pleno do Tribunal decidiu não aplicar a condenação dos honorários sucumbenciais, portanto estado suspensa a sua aplicabilidade; b) a região observada é um região pobre e os trabalhadores sindicalizados, de acordo com um dos advogados entrevistados, possuem renda inferiores aos 40% do teto do INSS, portanto, enquadrando-se como beneficiários da justiça gratuita, ou seja, não são obrigados a pagar honorários sucumbenciais.

O dispositivo da litigância de má-fé é uma questão técnica, que deve ser analisada pelo procurador, ela já existia no CPC e poderia ser usada de forma subsidiária, portanto verificou-se que não obstaculizou o acesso à justiça, mas requer um novo comportamento do procurador a fim de evitar punições.

O que se verifica ao final, que isoladamente cada dispositivo não tem o poder de sozinho impossibilitar o trabalhador de ver reconhecidos pela justiça do trabalho os seus direitos denegados, mas quando somados os obstáculos criados pela nova legislação, estes fragilizam o reconhecimento dos direitos do trabalhador, colocando-o em grandes riscos caso não possua toda a prova dos seus pedidos antes do ingresso do processo.

Um outro ponto verificado é que a reforma trabalhista, do ponto de vista dos seus entusiastas, no afã de gerar novos postos de trabalho e reduzir a taxa de

desempregados, flexibilizou a CLT para criar um ambiente mais propício para os negócios promovendo a obstaculização do reconhecimento de direitos sociais historicamente conquistados pelos trabalhadores, gerando uma situação de insegurança e vulnerabilidade social.

Os números até agora provam que a reforma trabalhista não atingiu os objetivos de gerar segurança jurídica, pois o Poder Judiciário levará tempo para decidir sobre a (im)possibilidade de algumas das novas normas, tampouco a reforma trabalhista resultou em aumento de trabalhos formais, pois desde o início é evidente que a flexibilização das regras do direito do trabalho não são capazes de criar postos de trabalho, diante de uma situação de crise econômica, mas conforme informações empíricas, a redução de impostos possam fazer a roda da economia novamente girar e beneficiar a toda sociedade.

A reforma trabalhista foi aprovada sem um debate amplo com a sociedade, tendo sido aprovada a partir dos interesses claros dos agentes do mercado e não dos trabalhadores. Nesse sentido, após a reforma trabalhista, o direito do trabalho brasileiro parece bem mais proteger aqueles que geram os postos de trabalhos do que os trabalhadores.

As alterações promovidas pela reforma trabalhista, verificadas no presente trabalho, através do recorte do acesso à justiça trabalhista, fragilizam o princípio da proteção, demonstrando alteração no curso do sentido do trabalho, que desde o início era pautada na proteção do trabalhador, buscando minimizar as diferenças entre os contratantes da relação trabalhista, com o fim de pacificar as relações de trabalho. A virada antológica, que teve seu início na década de 1980, nas ideias neoliberais, aos poucos foi conquistando espaço e hoje colhe os frutos de uma longa espera.

Em 2009, Oliveira já apontava que as tentativas de flexibilizar a matéria trabalhista acabariam tendo êxito e mudariam o curso do sentido do direito do trabalho, no sentido de passar a proteger os postos de trabalho em detrimento a proteção do trabalhador. Os trabalhadores seriam sacrificados com a redução de direitos, com o fim de diminuir os custos da mão de obra e possibilitar maior flexibilidade/agilidade dos empresários, o que lhe tornaria mais competitivo no cenário global.

Portanto a reforma trabalhista flexiona não somente o direito do trabalhador buscar os seus direitos na justiça do trabalho, mas uma alteração no núcleo base da CLT, promovendo uma mudança ampla nas normas trabalhistas, o que coloca em questionamento a existência de princípios tão caros ao direito do trabalho, como o princípio da hipossuficiência e da proteção do trabalhador.

De um ponto de vista da teoria do reconhecimento de Honneth, é preciso que se reative a lutar por melhores condições de trabalho, pois somente através da luta pelo reconhecimento dos direitos denegados é que a sociedade pode avançar e equilibrar as capacidades culturais, econômicas e jurídicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo Von, **As custas de conhecimento do processo do trabalho, após a Lei nº 13.467/2017, e o acesso à justiça**, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região nº 61, Rio de Janeiro/RJ, 2018.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de, **Emprega-dor: A participação da classe dominante na construção do direito do trabalho no Brasil – uma historia forjada com alienação, estranhamento e ideologia**. Rio de Janeiro/RJ, Lumen Juris.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de, **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**, São Paulo/SP, Ltr, 2014.

ANTUNES, Ricardo, **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade no mundo do trabalho**, 15 ed. São Paulo/SP, Cortez, 2011.

ARRETCHE, Marta T. S. **Emergência e Desenvolvimento do Welfare State: Teorias Explicativas**, Welfare State: Os desafios do Estado de Bem Estar Social, São Paulo/SP, Ltr, 2019.

JOHNSON, Allan G., **Dicionário de Sociologia: guia prático da linguagem sociológica**, Rio de Janeiro/RJ, Zahar, 1997.

BARBOSA, Alexandre de Freitas, **A formação do mercado de trabalho no Brasil – São Paulo/SP, Alameda, 2008.**

BARBOSA, A. M. S. **O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho**. Revista de Sociologia e Política, Curitiba, v.19, n.38, p.121-140, fevereiro, 2011.

_____. Terceirização: Um objeto de Luta Político-Cognitiva no Campo Jurídico Brasileiro, Revista de Ciências Sociais, vol. 59, nº 02, Rio de Janeiro, 2016.

BAUER, M. **Análise de conteúdo clássica: uma revisão**. In BAUER, Petropolis, RJ: Vozes, 2014.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 2011.

BIHR, Alain, **Da grande noite à alternativa: o movimento europeu em crise**, 2 ed. São Paulo/SP, Boitempo, 2010.

BOTELHO, Martinho Martins, VILLATORE, Marco Antonio César, **A articulação dos direitos humanos trabalhistas no Brasil: as soluções propostas pela teoria do reconhecimento**, A Teoria do reconhecimento sob a ótica do direito do trabalho, São Paulo/SP, Ltr, 2016.

BOURDIEU, Pierre, **O poder simbólico**, Lisboa/Portugal, Edições 70, 2011.

_____. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**, Rio de Janeiro/RJ, Jorge Zahar, 1998.

BRAGHINI, Marcelo, **Reforma trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho**, São Paulo/SP: LTr, 2017.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX**. 3 ed. LTC, 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 outubro. 2018.

_____. **Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 11 outubro. 2018

BRASIL, 2019, **Senado Federal**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/05/14/reforma-trabalhista-gera-desemprego-e-impede-acesso-a-justica-dizem-debatedores/tablet> Acesso em 08 de junho de 2019.

BRIDGES, W. **Mudanças nas relações de trabalho: como ser bem-sucedido em um mundo sem empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

CAPPELLETTI, Mauro, GARTH, Bryant, **Acesso à Justiça**, Porto Alegre/RS, Fabris, 1988.

CARVALHO, José Murilo de, **Cidadania no Brasil: o longo caminho**, 24 ed. Rio de Janeiro/RJ, Civilização Brasileira, 2018.

CARDOSO, Adalberto Moreira, **Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil: Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades – 02. ed.** Rio de Janeiro/RJ, Amazon, 2019.

CARDOSO, Adalberto, LAGE, Telma, **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**, Rio de Janeiro/RJ, FGV, 2007.

_____. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**, Rio de Janeiro/RJ, FGV, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim, BORGES, Leonardo Dias, **Comentários à Reforma Trabalhista de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017**, São Paulo: Método, 2018.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. 4ª ed. Petrópolis: Vozes 2013.

CATTANI, Antonio Devid, HOLZMANN, Lorena, **Dicionário de trabalho e tecnologia**, 2 ed. Porto Alegre/RS: Zouk, 2011.

CEA D'ANCONA, Maria Ángeles. **La organización de la investigación In Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social**. Madrid: Editorial Síntesis. 1998.

DELGADO, Maurício Godinho, **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei 13.467/2017**, São Paulo/SP: LTr, 2017.

_____. **O Estado de Bem-Estar Social (Welfare State) no Capitalismo Contemporâneo**, Welfare State: Os desafios do Estado de Bem Estar Social, São Paulo/SP, Ltr, 2019.

DESLAURIERS; Jean-Pierre. KÉRISIT, Michele. **O delineamento de pesquisa qualitativa In A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 2 ed. – Petrópolis, RJ: Vozes. 2010.

DIDIER JR. Fredie, Oliveira, Rafael Alexandria de, **Benefício da Justiça Gratuita**, 6 ed. Salvador/BA, Juspodivm 2016.

DOS SANTOS, Eliane Fagundes, **O Acesso à Justiça Sob as Perspectivas da Reforma Trabalhista**, Âmbito Jurídico, Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-acesso-a-justica-sob-as-perspectivas-da-reforma-trabalhista/> Acessado em: 20/01/2020.

DURKHEIM, Émile, **Da Divisão do Trabalho Social**, 4 ed., São Paulo/SP, Martins Fontes, 2010.

ESPING-ANDERSEN, Gosta, **As três economias políticas do Welfare State**, Lua Nova: Revista de Cultura e Política, nº 24, São Paulo, 1991.

_____. **O futuro do Welfare State na nova ordem mundial**, Lua Nova: Revista de Cultura e Política, nº 35, São Paulo, 1995.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2013.

FERRARI, Irany, NASCIMENTO, Amauri Mascaro, MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**, 3. ed. – São Paulo : LTr, 2011.

FONSECA, Carlos Simões, **Sincretismo Processual e Acesso à justiça** – São Paulo/SP, LTr, 2009.

GALVÃO, Andréia, **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**, Rio de Janeiro/RJ, Revan FAES P, 2007.

GODOY, Dagoberto Lima, **O que está demasiado na legislação trabalhista do Brasil: rigidez ou flexibilidade?** São Paulo, Ltr, 2013.

GOMES, Angela de Castro, **A invenção do trabalhismo**, 3 ed. Rio de Janeiro/RJ. FGV, 2005.

GORZ, André. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GRÜN, Roberto, Trabalho In: CATANI, Afranio Mendes. et al. Orgs. **Vocabulo Bourdieu**. 1 ed. Belo Horizonte/MG, Atentica Editora, 2017. cap 199 pags 352-354.
HAFKIN, J. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo**. São Paulo: M.Books do Brasil Editora Ltda, 2004.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 25ª ed. São Paulo: Loyola 2014.

HOLANDA, Marcus Mauricius, **Análise constitucional do acesso ao trabalho digno, como instrumento de desenvolvimento econômico e social**, Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2014.

HONNETH, Axel, **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**, 2º ed. São Paulo: Editora 34, 2008.

_____. **Trabalho e Reconhecimento: tentativa de uma redefinição**, Revista Civitas – Revista de Ciências Sociais vol. 8 nº 01 – Reconhecimento e Teoria Crítica, Porto Alegre/RS, EDIPUC, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018> acesso em 09/06/2019.

KERBAUY, Maria Teresa Micheli, **Resenha Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira**, Revista Perspectivas/UNESP, São Paulo, 1980.

KOVÁCS, Ilona. **Empresa Flexível: problemas sociais do pós-taylorismo**, Florianópolis: Editora UFSC, 2011.

LAHIRE, Bernard. Campo In: CATANI, Afranio Mendes. et al. Orgs. **Vocabulo Bourdieu**. 1 ed. Belo Horizonte/MG, Atentica Editora, 2017. cap 23 e 33 pags 64-66.

LENOIR, Remi, Campo Jurídico In: CATANI, Afranio Mendes. et al. Orgs. **Vocabulo Bourdieu**. 1 ed. Belo Horizonte/MG, Atentica Editora, 2017. cap 33 pags 86-88.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

LIMA, Francisco M. Marques, LIMA, Francisco P. R. Marques de, **Reforma Trabalhista: entenda ponto a ponto**, São Paulo: Ltr, 2017.

MACHADO, Antônio Claudio da Costa (Org.), **CLT interpretada: artigo por artigo**, Barueri/SP: Manole, 2016.

MARTINEZ, Luciano, **Reforma Trabalhista entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**., São Paulo: Saraiva, 2018.

_____, **Curso de direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 5 ed., São Paulo: Saraiva, 2014.

MEDEIROS, João Bosco, **Redação Científica: práticas de fichamentos, resumos, resenhas** – 13. Ed. São Paulo/SP, Atlas, 2019.

MEDEIROS, Benizete Ramos de, **Nostradamus: o acesso à justiça ficou comprometido com a Lei nº 13.467/2017**, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região nº 61, Rio de Janeiro/RJ, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Reforma trabalhista: comentários as alterações das Leis n. 13.467/2017, 13.545/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017**, São Paulo, Saraiva Educação, 2018.

_____. **Flexibilização das condições de trabalho**, 5 ed. São Paulo/SP, Atlas, 2015.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, **A Reforma Trabalhista no Brasil**, Desafios da Reforma Trabalhista: de acordo com a MP 808/2017 e com a Lei 13.509/2017, São Paulo/SP, Revista dos Tribunais, 2017.

MIGALHAS, **Reforma Trabalhista em números**, Disponível em: <<http://https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI277974,81042-Reforma+Trabalhista+em+numeros>>. Acesso em 10 de outubro de 2018.

MISKULIN, Karin, **A reforma que nasceu do diálogo**. Revista Voto - Política, Cultura e Negócio, Porto Alegre/RS, março e abril, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, FERRARI, Irany, MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho: Homenagem a Armando Casimiro Costa**, 3 ed. São Paulo/SP, LTr, 2011 e-book.

NARDI, Henrique C., **Ética, Trabalho e Subjetividade**, Porto Alegre/RS, Editora da UFRGS, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 29 ed. São Paulo/SP, Ltr, 2003.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de, **Reforma Trabalhista – Comentários à Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**, São Paulo/SP: LTr, 2017.

OLIVEIRA, Murilo C. Sampaio. **(Re)pensando o Princípio da Proteção na Contemporaneidade**. São Paulo, LTr. 2009.

PARANHOS, Adalberto, **O Roubo da Fala: Origens da ideologia do trabalhismo no Brasil**, 2 ed. Boitempo Editorial, 2007.

PAROSKI, Mauro Vasni, **Gratuidade e Honorários de Advogado na Justiça do Trabalho: elementos teóricos e práticos para uma reflexão crítica da perspectiva do acesso à justiça**, São Paulo/SP, Ltr, 2010.

PASTORE, José, **A evolução do trabalho humano**, São Paulo/SP, Ltr, 2001.

_____. **As mudanças no mundo do trabalho: leituras de sociologia do trabalho**, São Paulo/SP, Ltr, 2006.

_____. **Trabalhar custa caro**, São Paulo/SP, Ltr, 2007.

POMBO, Michele Pires Bandeira, **As ondas renovatórias do acesso à justiça no processo do trabalho** – São Paulo/SP, LTr, 2016.

Portal UOL Economia, **Após 6 meses, efeitos da reforma trabalhista são controversos; o que mudou?** Disponível em: <<http://https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/05/11/6-meses-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em 10 de outubro de 2018.

_____. **Desemprego fica estável e atinge 12,4 milhões; informalidade é recorde, Empregos e Carreiras,** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/11/29/desemprego-pnad.htm> acessado em 20/01/2020.

POMBO, Michele Pires Bandeira, **As ondas renovatórias do acesso à justiça no processo do trabalho** – São Paulo/SP, LTr, 2016.

POUPART, Jean. **A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas** *In A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis, RJ: Vozes. 2010.

RAMOS FILHO, **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**, São Paulo; LTr, 2012.

REIS, Daniela Muradas, **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**, São Paulo/SP, Ltr, 2010.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin, **O moderno direito do trabalho**, São Paulo: LTr, 1994.

SADEK, Maria Tereza Aina, **Acesso à justiça: porta de entrada para a inclusão social**, Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisa Social, 2009.

_____. **Acesso à Justiça: um direito e seus obstáculos**, REVISTA USP • São Paulo, 2014.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e Justiça Social: A Política Social na Ordem Brasileira**. Rio de Janeiro, Campus. 1987.

SILVA, José Pereira da, **Trabalho, Cidadania e Reconhecimento**, São Paulo/SP, Annablume, 2008.

SIQUEIRA NETO, José Francisco, **O reconhecimento no direito do trabalho na perspectiva de Axel Honneth**, A Teoria do reconhecimento sob a ótica do direito do trabalho, São Paulo/SP, Ltr, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto, **O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista**, JusLaboris - Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho, 2017.

SUPERIOR TRIBUNAL DO TRABALHO, Coordenadoria de Estatística e Pesquisa, **Relatório Geral Da Justiça Do Trabalho 2016**, Brasília/DF, 2016. PDF

TEIXEIRA FILHO, Manuel Antônio, **Custas; Gratuidade da Justiça; Honorários Periciais; Honorários de Sucumbência; Litigância de Má-fé**, São Paulo/SP, Ltr, 2018.

URIARTE, Oscar Ermida, **A Flexibilidade**, São Paulo/SP, LTr, 2002.

VIEIRA, José Ribas, **A cidadania: sua complexidade e o Direito**, Senado Federal, 1997, disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/274/r135-25.pdf?sequence=4&isAllowed=y> acessado em 20/01/2020.

VOTO, Política, Cultura e Negócios, Revista, **A reforma que nasceu do diálogo**, ano 14, nº 136, 2017.

WEBER, Max, **A ética protestante e o espírito do capitalismo**, São Paulo: Martin Claret, 2013.

APÊNDICE

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADO

UM OLHAR SOCIOLOGICO SOBRE O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA

PERFIL DO ENTREVISTADO

Nome:

Cargo/Função:

Anos de ingresso na carreira:

Sexo:

Cidade/Estado de origem

I – ATUAÇÃO NA ÁREA DO DIREITO

(1) A sua escolha por seguir uma carreira no direito trabalhista ocorreu durante a faculdade ou foi posterior à obtenção do término do bacharelado? O Sr.(a) poderia fazer uma breve narrativa de como se deu essa escolha e quais circunstâncias a motivaram?

(2) Nos dias de hoje o senhor(a) se alinha a alguma visão político ou social. Se sim, como o senhor (a) avalia a relação disto com a sua atuação profissional?

II - AS PERSEPCÕES DAS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO, no seu entendimento:

(3) No seu entendimento qual é a finalidade do direito do trabalho na sua origem no advento da CLT e nos dias de hoje?

(4) No seu entendimento qual é a relação do direito do trabalho com economia do país?

(5) No seu entendimento de que forma é o possível manter os postos de trabalho, com o mínimo de proteção jurídica, quando consideramos o avanço das tecnologias que

substituem o trabalho humano com o advento de formas de contratação, que flexibilizam muitas das garantias trabalhistas?

(6) No seu entendimento novos arranjos do mundo do trabalho, como forma de acesso a renda, distintos da relação de emprego, originalmente pensada na CLT, como por exemplo o MEI, a conversão de pessoas física em jurídicas a fim de prestação de serviços aplicativos como o UBER seriam uma evolução nas relações de trabalho?

III – ACESSO À JUSTIÇA

(7) No seu entendimento qual é o papel da Justiça do Trabalho, antes e após o advento da reforma trabalhista, promovida pela Lei 13.467/17?

(8) A desnecessidade da homologação da rescisão contratual no sindicato pode dificultar o acesso do trabalhador as informações sobre todas eventuais pendências de direitos não pagos?

(9) No seu entendimento a imposição de honorários sucumbenciais ao litigante vencido inibi o trabalhador de ver reconhecidos todos os seus direitos trabalhistas? Por quê?

(10) No seu entendimento, com a possibilidade de condenação por litigância de má-fé, o trabalhador terá que calcular o risco de cada pedido? Por quê?

(11) No seu entendimento a prevalência do negociado sobre o legislado é o futuro das relações de trabalho?

(12) No seu entendimento o paradigma original do direito do trabalho como forma de proteção jurídica do trabalhador como parte hipossuficiente está em crise? Por quais motivos?

IV - REFORMA TRABALHISTA

(13) No seu entendimento, com a reforma trabalhista pode ser entendida como uma modernização do direito do trabalho? Por quê?

(14) No seu entendimento, um dos principais objetivos alegados da reforma trabalhista é a busca por maior segurança jurídica na regulação do trabalho, após mais de um ano da promulgação da lei, esse objetivo foi atingido? Por quê?

(15) No seu entendimento, houve uma redução na média de 36% (TST) das ações trabalhistas, após mais de um ano da reforma trabalhista, essa redução se deu por quais motivos?

(16) No seu entendimento a redução das ações trabalhistas diminuiu o tempo de tramitação dos atuais processos trabalhistas?

(17) No seu entendimento, após a reforma trabalhista é visível o aumento dos postos de trabalho na sua cidade? Por qual motivo? (SOMENTE PARA OS ADVOGADOS REPRESENTANTES)