

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**ACESSO À JUSTIÇA NO PROCESSO DO TRABALHO APÓS AS ALTERAÇÕES DA
REFORMA TRABALHISTA SOB O OLHAR DA VULNERABILIDADE E O
ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO**

SONIA MARTINS DE MORAIS CARDOSO

Rio de Janeiro

2023

SONIA MARTINS DE MORAIS CARDOSO

**ACESSO À JUSTIÇA NO PROCESSO DO TRABALHO APÓS AS ALTERAÇÕES DA
REFORMA TRABALHISTA SOB O OLHAR DA VULNERABILIDADE E O
ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Juliana Benício Xavier.**

Rio de Janeiro

2023

CIP - Catalogação na Publicação

C268a Cardoso, Sonia Martins de Moraes
 Acesso à justiça no processo do trabalho após as
alterações da reforma trabalhista sob o olhar da
vulnerabilidade e o estado democrático de direito /
Sonia Martins de Moraes Cardoso. -- Rio de
Janeiro, 2023.
 59 f.

 Orientadora: Juliana Benício Xavier.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

 1. Acesso à Justiça. 2. Reforma Trabalhista. 3.
Estado Democrático de Direito. 4. Direitos
Fundamentais. 5. Processo do Trabalho. I. Xavier,
Juliana Benício, orient. II. Título.

SONIA MARTINS DE MORAIS CARDOSO

**ACESSO À JUSTIÇA NO PROCESSO DO TRABALHO APÓS AS ALTERAÇÕES
DA REFORMA TRABALHISTA SOB O OLHAR DA VULNERABILIDADE E O
ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Juliana Benício Xavier.**

Data da Aprovação: 24/11/2023

Banca Examinadora:

Orientadora: Juliana Benício Xavier

Membro da banca: Jackeline Gameleira

Membro da banca: Gabriel Rodrigues

Rio de Janeiro

2023

AGRADECIMENTOS

Enfim chegou o momento de me despedir de um sonho que um dia acreditei estar tão longe. Nunca imaginei que os cinco anos de graduação pudessem passar tão rápido e causar tanto medo. Medo pelo futuro incerto, medo de não alcançar as expectativas colocadas sobre mim, e principalmente, medo de não alcançar minhas próprias expectativas e objetivos.

Agradeço à gloriosa Faculdade Nacional de Direito, por me proporcionar um ensino de qualidade e realizar meu sonho de me formar na maior do Brasil. Apesar do caminho longo, cheio de incertezas, descobertas e dificuldades, estar graduando em uma das melhores universidades do país é sinônimo de orgulho para mim, que nunca imaginei chegar até esse momento com o sentimento de dever cumprido e repleta de felicidade por acreditar estar trilhando o caminho certo.

Agradeço a todos que, de alguma forma, me ajudaram a crescer como ser humano, ao ponto de me transformarem em uma pessoa menos envergonhada e um pouco mais falante, bem como mais autoconfiante, embora ainda tenha que melhorar neste aspecto.

Agradeço aos meus pais, Joselita e Mauro, por tanto me apoiarem e me incentivarem a estudar e me dedicar. Ao meu pai por acreditar na minha capacidade e no meu potencial de ir longe. À minha mãe pelo suporte, atenção e cuidado nos detalhes, mas, principalmente, pela preocupação nos meus dias mais difíceis. Vocês foram fundamentais para formação de quem sou hoje e de quem serei futuramente.

Agradeço ao meu irmão, Douglas, por não duvidar do quão longe posso chegar e sempre ter me dado um grande e importante apoio nessa jornada.

Agradeço ao meu amor, Brendo, por acreditar em mim e me dar forças para seguir em frente e alcançar meus objetivos. Por ser meu melhor amigo e vibrar a cada conquista minha, sempre sonhando comigo o quão longe podemos chegar juntos, principalmente por me acompanhar nas infinitas provas e pela compreensão.

Agradeço à minha família pelo amor e dedicação nesses anos. Vocês foram

fundamentais em toda a minha jornada acadêmica, pois ela se tornou muito menos tortuosa apenas por tê-los ao meu lado. Essa vitória é nossa, assim como todas as outras que ainda virão.

Ainda, agradeço à minha orientadora Juliana Benício por aceitar me acompanhar nessa jornada e me orientar nessa árdua tarefa.

E, por fim, meus agradecimentos à banca examinadora, pelo interesse e dedicação em avaliar este trabalho.

RESUMO

O Direito Processual do Trabalho é o instrumento utilizado na relação contratual de emprego existente entre empregado e empregador quando há o descumprimento das obrigações contratuais. A fim de tutelar os trabalhadores, são instituídos diversos princípios protetores do empregado, com objetivo de resguardar e amparar seus direitos, inerentes à pessoa humana. O princípio do acesso à justiça é um dos principais princípios, de forma que torna-se basilar e primordial no que concerne à relação trabalhista. Dessa forma, a presente monografia tem como principal objetivo promover a reflexão dos efeitos das mudanças ocorridas na seara trabalhista à luz do princípio do acesso à justiça após as alterações advindas da reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, que modificou vários dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), bem como incluiu novos dispositivos no ordenamento. A proposta do trabalho é examinar quais foram as principais mudanças ocorridas com o advento da reforma trabalhista e as violações ao princípio do acesso à justiça, levando-se em consideração outros princípios fundamentais, como os princípios da inafastabilidade da jurisdição, da isonomia, da proteção, da dignidade da pessoa humana, e ainda, dois princípios característicos do processo do trabalho, o princípio da oralidade e o princípio da informalidade. Além disso, busca-se analisar a vulnerabilidade do empregado e o Estado Democrático de Direito na justiça do trabalho. Assim, a partir das referidas análises no presente estudo, evidencia-se as inconstitucionalidades trazidas pelo legislador e a intenção de limitar o direito de acesso à justiça dos trabalhadores sob a ótica de argumentos pretéritos que criaram barreiras às garantias e princípios fundamentais.

Palavras-chave: Acesso à Justiça; Reforma Trabalhista; Direitos Fundamentais; Processo do Trabalho.

ABSTRACT

Procedural Labor Law is the instrument used in the contractual employment relationship between employee and employer when there is a breach of contractual obligations. In order to protect workers, various employee protection principles have been established, with the aim of safeguarding and protecting their rights, which are inherent to the human person. The principle of access to justice is one of the main principles, so that it becomes basic and primordial when it comes to labor relations. Thus, the main objective of this monograph is to promote reflection on the effects of the changes that have occurred in the labor field in light of the principle of access to justice after the changes brought about by the labor reform, through Law No. 13,467/2017, which modified various provisions of the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as including new provisions in the system. The purpose of this paper is to examine the main changes that have occurred with the advent of the labor reform and the violations of the principle of access to justice, taking into account other fundamental principles, such as the principles of non-appealability of jurisdiction, isonomy, protection and the dignity of the human person, as well as two characteristic principles of the labor process, the principle of orality and the principle of informality. In addition, it seeks to analyze the vulnerability of the employee and the Democratic Rule of Law in labor justice. Thus, based on the aforementioned analyses in this study, the unconstitutionality brought in by the legislator and the intention to limit workers' right of access to justice are highlighted from the perspective of past arguments that have created barriers to fundamental guarantees and principles.

Keywords: Access to Justice; Labor Reform; Fundamental Rights; Procedural Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I – DA VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR E O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO	12
1. Hipossuficiência e vulnerabilidade do trabalhador	12
1.1. O estado democrático de direito e os princípios fundamentais trabalhistas	15
CAPÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NO PROCESSO DO TRABALHO	18
2.1. Princípio da oralidade	19
2.2. Princípio da informalidade	20
2.3. Princípio da inafastabilidade da jurisdição	22
2.4. Princípio da isonomia	23
2.5. Princípio da proteção	25
2.6. Princípio da dignidade da pessoa humana	29
CAPÍTULO III – DA REFORMA TRABALHISTA	32
3.1. Aspectos impactados pela Reforma Trabalhista	34
3.1.1. Gratuidade de justiça	36
3.1.2. Honorários advocatícios de sucumbência	39
3.1.3. Requisitos da petição inicial trabalhista	41
3.1.3.1. Endereçamento	43
3.1.3.2. Pedido certo, determinado e com indicação de valor	44
CAPÍTULO IV – DO PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA	47
4.1. Violação do princípio do acesso à justiça e a inconstitucionalidade dos artigos 790-B e 791-A da CLT	48
CONCLUSÃO	53
REFERÊNCIAS	55

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto de estudo a análise do princípio do acesso à justiça no Direito Processual do Trabalho mediante as mudanças trazidas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) analisando-se ainda, a vulnerabilidade e a hipossuficiência do empregado na relação trabalhista e o Estado Democrático de Direito no que tange ao respeito à democracia e aos princípios fundamentais trabalhistas.

A promulgação da Lei nº 13.467/2017 trouxe consigo um período de incerteza jurídica devido à existência de conflitos entre as disposições legais estabelecidas e os princípios essenciais que orientam o Direito Processual do Trabalho, resultando em danos para os trabalhadores que buscam a justiça e afetando os alicerces do Estado Democrático de Direito.

A escolha do referido tema motivou-se pela fundamental e indiscutível importância do acesso à justiça no âmbito da Justiça do Trabalho, bem como na relevância dos princípios que garantem esse direito, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos constitucionais dos trabalhadores. Portanto, é essencial examinar a validade da reforma trabalhista no contexto das questões relacionadas ao acesso à justiça, a fim de avaliar a possível inconstitucionalidade dessa reforma no que se refere à defesa dos interesses dos trabalhadores e à consolidação dos direitos já estabelecidos na legislação trabalhista.

A avaliação destas questões é de suma importância, uma vez que ao considerar uma relação de trabalho, bem como o acesso dos trabalhadores ao judiciário, é fundamental dar atenção aos princípios que asseguram a proteção dos direitos inerentes ao empregado.

Desse modo, a pesquisa abordará aspectos como a vulnerabilidade e a hipossuficiência que acometem o trabalhador na relação trabalhista, colocando-o em uma posição de desvantagem na relação de trabalho. Além disso, evidenciará o papel fundamental do Estado Democrático de Direito como garantidor dos direitos disponíveis ao empregado, atuando como guardião da democracia e dos valores necessários para uma sociedade justa e equitativa para todos que vivem em sociedade.

Neste estudo, será realizada uma análise dos princípios fundamentais que devem ser respeitados para salvaguardar os interesses do empregado, bem como característicos do processo do trabalho. Estes princípios estão intimamente relacionados ao princípio do acesso à justiça, o qual desempenha um papel central nesta investigação.

Ainda, serão examinadas as alterações relacionadas à concessão do benefício da gratuidade de justiça, a qual representa uma garantia fundamental na concretização dos direitos trabalhistas. Além disso, serão abordadas as principais modificações nos requisitos essenciais da petição inicial trabalhista, sob a perspectiva da proteção dos direitos fundamentais que norteiam o Processo do Trabalho.

O tema será examinado sob a perspectiva dos dispositivos da CLT que sofreram alterações, bem como as inclusões a essa norma. Analisar-se-á a violação ao princípio do acesso à justiça e da possível inconstitucionalidade de certos dispositivos decorrentes da reforma trabalhista. Essas mudanças afetam diretamente o acesso à justiça por parte do trabalhador e dificultam o pleno exercício de seus direitos constitucionalmente adquiridos.

A metodologia utilizada consiste em uma abordagem doutrinária e jurisprudencial, com apresentação de normas legais, conceitos e textos jurídicos de autores especialistas, mediante pesquisa bibliográfica. Foram utilizadas como premissas basilares a Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 13.467/2017, em consonância com o Decreto-Lei nº 5.452, mais conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

É crucial ressaltar que este tema detém uma significativa relevância, dado que tem como foco analisar as inconstitucionalidades introduzidas pela Lei nº 13.467/2017. Frisa-se que tal norma deveria ter a prerrogativa de proteger os direitos dos empregados, em vez de representar uma ameaça, em particular àquele que garante ao indivíduo o pleno acesso ao sistema judiciário, assegurando-lhe o direito de busca à justiça de forma adequada.

CAPÍTULO I – DA VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR E O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

1. Hipossuficiência e vulnerabilidade do trabalhador

É comum verificarmos no Direito do Trabalho uma certa discrepância na relação empregatícia entre as partes em razão da hipossuficiência e vulnerabilidade do trabalhador. Por conta disso, os princípios trabalhistas constitucionais foram introduzidos no ordenamento jurídico brasileiro a fim de atenuar as desigualdades existentes entre empregado e empregador.

Nota-se que a hipossuficiência do empregado não diz respeito exclusivamente à situação econômica do indivíduo, mas também em relação a outros diversos aspectos, conforme preceitua Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho em mesmo sentido:

A hipossuficiência em questão é um conceito jurídico e não meramente econômico. Ela é fruto da subordinação que nada é mais do que a sujeição espontânea, ainda que muitas vezes justificadas por uma premente necessidade econômica, do empregado ao poder diretivo do empregador¹.

A hipossuficiência econômica é a mais conhecida, levando-se em consideração a condição econômica do empregado, que costuma estar em desvantagem em relação ao empregador desde o início da relação de trabalho.

Essa hipossuficiência é evidente no processo do trabalho ao garantir ao empregado economicamente hipossuficiente o benefício da justiça gratuita, desde que comprovados os requisitos necessários.

Já a hipossuficiência de informação diz respeito à falta de conhecimentos técnicos e informações relevantes por parte do empregado acerca das cláusulas do contrato de trabalho firmado e de seus direitos.

Rogério de Oliveira Souza a conceitua:

A hipossuficiência de informação (ou técnica) volta-se para as próprias condições pessoais da parte que não avalia o que seja relevante para a defesa de seus

¹ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O Alto executivo e a proteção do direito do trabalho**. Revista LTR: Revista Legislação do Trabalho. São Paulo: Ltr, 08/2013. pp. 914 a 92. v.77 n.8., p. 920.

interesses, não compreendendo o valor deste ou daquele documento [...]².

A hipossuficiência supracitada acarreta diretamente na violação dos direitos fundamentais trabalhistas, visto que, o empregado com baixo nível de instrução, muitas vezes não sabendo de seus direitos inerentes, deixa-se imergir na posição de vulnerável diante de seu empregador.

Destarte, em consonância com a hipossuficiência, constata-se a vulnerabilidade do trabalhador, também traduzida como a situação de inferioridade que o trabalhador normalmente encontra-se face a figura do empregador.

Nesse cenário, Carmen Camino alude:

As profundas transformações ocorridas na ordem socioeconômica no terço final do século recém findo dão outra dimensão às relações entre capital e trabalho. O conceito original de hipossuficiência evolui para o de vulnerabilidade. A tutela estatal não mais se volta apenas ao trabalhador pobre, mas a qualquer trabalhador que entrega força de trabalho para outro explorá-la³.

Assim, de acordo com a autora mencionada anteriormente, os conceitos de hipossuficiência e vulnerabilidade tendem a se sobrepor, uma vez que o segundo pode ser visto como uma progressão do primeiro. A vulnerabilidade é considerada uma abordagem mais abrangente e apropriada para abordar as desigualdades nas relações de trabalho, englobando todos os trabalhadores e se baseando no princípio da proteção de forma ampla, com o propósito de preservar o direito à igualdade.

Dessa maneira, tendo em vista a condição de hipossuficiência e vulnerabilidade do empregado, o legislador criou a figura do empregado hipersuficiente. Este empregado caracteriza-se por aquele que possui diploma de nível superior e que obtém salário superior mensal que seja igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Esta disposição foi inserida através do art. 444, parágrafo único, incluído na CLT por meio da Lei nº 13.467/2017, vejamos:

² SOUZA, Rogerio de Oliveira. **Da hipossuficiência**. *Revista da EMERJ*. Rio de Janeiro. V. 7. N. 28.pp. 88-98. 2004. Disponível em: <http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista28/revista28_88.pdf>. Acesso em: 10de outubro de 2023.

³ CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho (do chão de fábrica ao serviço público)**. Tese de Doutorado. Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011. p. 69.

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.

A figura do empregado hipersuficiente vai de encontro a hipossuficiência característica da relação empregatícia ao prever que este tipo de empregado está em posição de igualdade com o empregador, de tal modo que tenha a possibilidade de negociar seus próprios direitos trabalhistas de forma direta, sem a necessidade de intervenção do sindicato. Considera-se que nesta relação não está presente a hipossuficiência do empregado.

No entanto, tal situação mostra-se pouco provável, visto que, ainda que hipersuficiente, o empregado continua em posição de subordinação e vulnerabilidade na relação de trabalho. Salienta-se que esta previsão dá margem para que direitos não negociáveis sejam objeto de acordo entre as partes ainda que contra vontade do empregado, uma vez que mesmo considerado hipersuficiente, todos precisam trabalhar e seguir as ordens estabelecidas pelo empregador em razão da subordinação caracterizar um dos requisitos do contrato de trabalho.

Maurício Godinho Delgado conceitua:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços⁴.

Ao estabelecer esta nova categoria de empregado, o legislador mitigou a proteção conferida ao trabalhador na relação de emprego, conferindo a ele menor proteção em relação aos empregados tidos como hipossuficientes em razão da ausência de diploma de nível superior e média remuneratória não superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 302.

Nesse sentido, a criação desta categoria revela, na realidade, uma maior vulnerabilidade do empregado considerado hipersuficiente, dado que poderão ser estipuladas cláusulas do contrato de trabalho que lhe sejam desfavoráveis sob alegação que tal negociação deu-se de comum acordo.

1.1. O estado democrático de direito e os princípios fundamentais trabalhistas

O Estado Democrático de Direito nasceu baseado na idealização de um ordenamento democrático pautado na justiça social. O art. 1º da Constituição Federal de 1988, dispõe que a República Federativa do Brasil se constitui na respectiva forma de Estado. Dessa forma, baseia-se na soberania popular ao afirmar no parágrafo único do dispositivo que “todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”.

É possível caracterizá-lo por sua veemência no que diz respeito à obediência e elaboração das leis, na garantia dos direitos fundamentais, na divisão de poderes, bem como na participação democrática dos indivíduos da sociedade no processo decisório político, seja por meio de processos exercidos de forma direta ou indireta. No entanto, seu principal objetivo é respeitar a vontade do povo e suas diversas perspectivas.

Assim como os princípios basilares do ordenamento que constituem as relações no âmbito trabalhista, o Estado Democrático de Direito desempenha seu papel ao concretizar os direitos fundamentais dos indivíduos através de medidas aplicáveis às relações de trabalho. Isso ocorre em harmonia com a busca pela justiça social, visto que ambos objetivam a tutela da dignidade da pessoa humana.

O Estado Democrático de Direito também é regido por princípios que definem sua natureza e têm como objetivo mitigar as desigualdades sociais. À vista disso, Mário Lúcio Quintão doutrina acerca dos seguintes princípios constituintes do Estado Democrático de Direito:

- I – princípio da constitucionalidade: respaldo na supremacia da Constituição, vincula o legislador e todos os atos estatais à Constituição e revigorando a força normativa da Constituição;
- II – sistema de direitos fundamentais: a inserção no texto constitucional dos direitos humanos exige medidas para a sua implementação. Este sistema exerce

funções democráticas, sociais e de garantia do Estado democrático de direito;
III – princípio da legalidade da administração: cerne da teoria do Estado de direito, postula dois princípios fundamentais: o da supremacia ou prevalência da lei e o da reserva de lei;
IV – princípio da segurança jurídica: conduz à consecução do princípio da determinabilidade das leis, caracterizando-se como princípio de proteção da confiança dos cidadãos;
V – princípio da proteção jurídica e das garantias processuais (proteção jurídica individual sem lacunas): procedimento justo e adequado, de acesso ao direito e de concretização do direito⁵.

Dessa forma, o Estado Democrático de Direito exerce a função de agente garantidor dos direitos fundamentais e se compromete com o devido exercício de medidas que efetivem os direitos inerentes à pessoa humana, aplicáveis às relações de trabalho na sociedade.

No texto constitucional, existem dispositivos que tratam acerca da temática dos princípios fundamentais diretamente relacionados à matéria trabalhista, por exemplo, ao dispor que a República Federativa do Brasil possui como fundamento os valores sociais do trabalho, bem como tem como objetivo diminuir as desigualdades sociais.

Outrossim, no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, está elencado um rol de direitos fundamentais trabalhistas inerentes ao empregado, que devem obrigatoriamente ser observados na relação empregatícia e que significaram avanços expressivos para os trabalhadores, vez que, tais garantias possuem amparo constitucional e buscam promover a melhoria da condição social dos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais.

Ainda, no artigo 9º da norma constitucional, é assegurado ao empregado o direito de greve, sendo este um direito decorrente do Estado Democrático, dado que, demonstra-se o poder dado à sociedade na tomada de decisões, respeitando-se os princípios da liberdade e da autonomia como meios de defesa dos interesses sociais dos empregados.

Nesse sentido, leciona Maurício Godinho Delgado:

Detectou a Constituição que o trabalho, em especial o regulado, assecuratório de certo patamar de garantias ao obreiro, é o mais importante veículo (senão o único) de afirmação comunitária da grande maioria dos seres humanos que compõem a atual sociedade capitalista, sendo, desse modo, um dos mais relevantes (senão o

⁵ QUINTÃO. Mário Lúcio; NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 2ª ed. São Paulo: Método, 2008, p. 199.

maior deles) instrumentos de afirmação da democracia na vida social⁶.

Observa-se, assim, que os direitos fundamentais trabalhistas devem ser apreciados no que tange à adoção de medidas pelos empregadores em relação aos seus empregados, tal como na elaboração e aplicação de normas trabalhistas, com o intuito de preservação da constitucionalidade dos dispositivos e validação da garantia da dignidade da pessoa humana inerente à pessoa do empregado.

Mauricio Godinho Delgado afirma que, “direitos fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade”⁷.

Destarte, salienta Mauro de Azevedo Menezes:

A perspectiva de um subsistema de proteção aos direitos trabalhistas na Constituição brasileira de 1988 repousa sobre a positivação do Estado democrático de direito, que se operou por obra do constituinte pátrio. Desse modelo ideológico adotado, deriva a afirmação concreta de direitos sociais, dentre os quais o direito do trabalho tem presença marcante⁸.

Ressalta-se que os dispositivos que disciplinam os direitos trabalhistas estão previstos no capítulo da Constituição que versa sobre os direitos e as garantias fundamentais, de modo que não são suscetíveis a alterações que promovam o retrocesso de tais direitos, ou ainda, à extinção destes.

Sendo assim, os direitos fundamentais no âmbito trabalhista, conforme estabelecidos e consagrados pela República Federativa do Brasil, no contexto do Estado Democrático de Direito, devem ser aplicados nas relações de trabalho, mantendo-se em consonância com os valores essenciais estipulados pelo princípio da dignidade da pessoa humana. É importante destacar que os princípios fundamentais trabalhistas sustentam um sistema de proteção abrangente que desempenha um papel crucial na preservação da democracia e na garantia dos direitos fundamentais na esfera trabalhista.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 31, nº. 117, p. 167-203, jan./mar. 2005, P. 169. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/173812>>. Acesso em: 10 de outubro de 2023.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. In: Revista do Ministério Público do Trabalho, ano XVI, n. 31. Brasília, 2006. p. 20.

⁸ MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais**. São Paulo: Ltr, 2004. p. 295.

CAPÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NO PROCESSO DO TRABALHO

Os princípios são pressupostos que podem ser objeto de proteção tanto aos direitos dos empregados quanto aos direitos dos empregadores. Possuem o condão de informar os legisladores, normatizar lacunas e interpretar as leis existentes, servindo como elemento orientador do magistrado.

No presente, a doutrina atribuiu caráter normativo aos princípios, sendo assim, são considerados normas, atuando não só como fundamento das regras ou para suprimento da ausência legislativa, mas para ter eficácia no ordenamento jurídico como as regras positivadas⁹.

No entanto, esses princípios não apenas regem as relações de trabalho, mas também proporcionam uma proteção especial aos trabalhadores no âmbito processual. Eles se originam de várias manifestações e reivindicações da classe trabalhadora, que sempre lutou pela busca da igualdade social entre as partes envolvidas na relação de trabalho. Essa busca por igualdade é uma característica fundamental das normas trabalhistas, refletindo o compromisso de garantir condições justas e equitativas aos trabalhadores, promovendo, assim, uma sociedade mais igualitária e harmoniosa.

Os princípios fundamentais trabalhistas têm como objetivo principal a proteção dos interesses dos trabalhadores, garantindo que seus direitos sejam preservados e que eles não sejam submetidos a condições de trabalho degradantes. Além disso, esses princípios buscam fomentar a igualdade nas relações trabalhistas, evitando qualquer forma de discriminação e assegurando que a dignidade dos trabalhadores seja sempre respeitada no ambiente de trabalho.

Além de promover a igualdade, esses princípios desempenham um papel crucial na redução das desigualdades sociais, incentivando a criação de condições de trabalho mais justas e adequadas. Ao mesmo tempo, contribuem para a melhoria geral das condições de trabalho,

⁹ SCHIAVI, Mauro. **A teoria geral do processo do trabalho e a reforma trabalhista da lei 13.467/17**. 2019, p. 10. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/ejud13/material-de-curso-e-eventos/2019/i-jornada-de-formacao-continuada-mar-2019/mauro-schiavi-teoria-geral-do-proc-esso-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 04 de dezembro de 2023.

estimulando o avanço da sociedade como um todo. Quando aplicados e respeitados, garantem o cumprimento da legalidade e o acesso à justiça para os trabalhadores.

Em síntese, os princípios fundamentais trabalhistas reforçam a importância do trabalho na sociedade e destacam a necessidade de proteger os direitos daqueles que contribuem com suas habilidades profissionais para o bem-estar da comunidade. Eles desempenham um papel essencial na promoção de uma sociedade que valoriza a dignidade dos trabalhadores e garante o respeito e a proteção de seus direitos.

2.1. Princípio da oralidade

Uma das características inerentes ao processo do trabalho diz respeito à sua forma essencialmente oral, tendo em vista que o processo na justiça do trabalho busca a simplicidade e a celeridade dos atos, com o objetivo de prevalência da concentração dos atos processuais em audiência.

Acerca do procedimento da oralidade, Jorge Luiz Souto Maior, assevera:

O procedimento que se originou do princípio da oralidade, conhecido, por isso mesmo, por procedimento oral, fixou-se, por conseguinte, com as seguintes características: busca da simplicidade e da celeridade; prevalência da palavra sobre o escrito; provas produzidas perante o juiz julgador; juiz que instrui o processo é o juiz que julga; atos realizados em uma única audiência ou em poucas, umas próximas das outras; decisões interlocutórias irrecorríveis; impulso do processo por iniciativa do juiz; julgamento com base no sistema da persuasão racional¹⁰.

Destarte, o procedimento oral trabalhista possui fundamentos específicos para que seja possível alcançar a efetividade do processo do trabalho, quais sejam: a) a primazia da palavra; b) a imediatidade; c) a identidade física do juiz; d) a concentração dos atos processuais; e) a irrecorribilidade das decisões interlocutórias¹¹.

Na CLT, o princípio da oralidade é assegurado, por exemplo, no artigo 840, §2º, que assegura que a reclamação trabalhista poderá ser verbal, assim como no artigo 850, que prevê a defesa final na instrução também de forma oral. De acordo com esse princípio, a

¹⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O princípio da oralidade no processo do trabalho**. Diário das Leis Trabalhistas, v.3, p.11 - 14, 2000, p. 5.

¹¹ *Ibid.*, p. 5-8.

audiência, em sua integralidade, deve acontecer oralmente, possibilitando que o juiz baseie sua decisão focado na celeridade do processo e em sua efetividade.

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite, afirma:

Outra manifestação do princípio da oralidade na seara laboral se revela em audiência, oportunidade em que as partes se dirigem direta e oralmente ao magistrado, propiciando diversos debates orais (requerimentos, contraditas, razões finais, protestos etc.), sendo certo que, também oralmente, o magistrado, via de regra, resolve as questões surgidas em audiência, mediante registro em ata¹².

Ainda, Leite, leciona que:

As provas devem ser realizadas, preferencialmente, na audiência de instrução e julgamento, isto é, oralmente e na presença do juiz. Este princípio, que encontra maior ênfase no processo do trabalho, está positivado em diversos artigos da CLT, principalmente no seu art. 845, segundo o qual “o reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados se duas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas¹³.

Desta forma, compreende-se que o princípio da oralidade desempenha um papel crucial no âmbito do processo do trabalho. Ele fomenta um trâmite processual mais simplificado e que além disso, incentiva e favorece o jus postulandi, tornando mais acessível ao trabalhador o acesso à justiça e facilitando a tomada de decisão do magistrado.

2.2. Princípio da informalidade

O Direito Processual do Trabalho é marcado por sua forma simples e livre de grandes formalismos. Este princípio direciona tanto a condução do processo quanto a relação entre as partes e rege-se por procedimentos menos complexos e burocráticos. Ele não está descrito expressamente na CLT, mas decorre da interpretação de alguns dispositivos legais dos quais pode-se extrair-lo e origina-se do Código de Processo Civil, bem como de leis esparsas que buscam acelerar a condução do trâmite processual.

Amador Paes de Almeida entende que:

Com efeito, enquanto o processo do trabalho tem como objeto o próprio fenômeno social, o processo civil envolve apenas interesses individuais ou até mesmo

¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 106.

¹³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

coletivos. Por isso que, ao contrário deste último, que se reveste de manifesto formalismo, o processo do trabalho é flagrantemente informal, orientando-se por princípios menos complexos, com o propósito predeterminado da celeridade¹⁴.

A fim de garantir o pleno acesso à justiça, o princípio da informalidade possibilita maior acesso ao trabalhador ao garantir o direito de jus postulandi no art. 791 da CLT. Esse instrumento é uma das especificidades do processo do trabalho, visto que oportuniza às partes a postularem pessoalmente na justiça do trabalho, sem a necessidade de patrocínio por advogado.

Acerca do jus postulandi, Sérgio Pinto Martins esclarece:

Jus postulandi é uma locução latina que indica o direito de falar, em nome das partes, no processo, que diz respeito a advogado. No processo do trabalho, jus postulandi é o direito que a pessoa tem de estar em juízo, praticando pessoalmente todos os atos autorizados para o exercício do direito de ação, independentemente do patrocínio de advogado. Em outras palavras, o jus postulandi é um princípio peculiaríssimo ao processo trabalhista, em que o reclamante e reclamado poderão agir em juízo, em todas as instâncias trabalhistas, independentemente da representação por advogado habilitado¹⁵.

Esta capacidade postulatória do reclamante é um dos fundamentos que embasam o princípio da informalidade ao passo que excepciona uma capacidade privativa do advogado, oferecendo maior liberdade e simplicidade ao indivíduo que deseja ajuizar uma reclamatória trabalhista, impondo-lhe menos formalidades. Em mesmo sentido, também observa-se o jus postulandi e a informalidade presentes no processo do trabalho na hipótese de apresentação da reclamação trabalhista verbal, prevista no art. 840 da CLT.

Além disso, outro exemplo da aplicação do princípio da informalidade no processo do trabalho diz respeito a possibilidade de defesa verbal em audiência positivada no art. 847 da CLT. Tais possibilidades simplificam o processo e fornecem às partes meios alternativos dotados de autonomia

Dessa forma, o princípio da informalidade constitui elemento primordial no direito processual do trabalho, dado que facilita o acesso ao judiciário dos trabalhadores ao mesmo passo que no âmbito interno do litígio, simplifica os atos processuais de maneira que não se

¹⁴ ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso Prático de Processo de Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 64.

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 21 ed., São Paulo: Atlas, 2004, p. 196.

tornem tão rígidos, desde que respeitados os limites impostos pela lei.

2.3. Princípio da inafastabilidade da jurisdição

O princípio da inafastabilidade da jurisdição está consagrado de forma expressa no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988 e é um dos princípios fundamentais nas relações de trabalho, entre os quais estrutura-se o Estado Democrático de Direito.

O referido artigo preceitua que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

O princípio transforma-se em um importante garantidor dos direitos humanos, visto que visa assegurar quaisquer lesão ou ameaça que o indivíduo venha a sofrer, de forma que essas violações serão apreciadas pelo Poder Judiciário a fim de que seja garantido o acesso à justiça.

Dessa forma, trata-se da materialização do direito previsto constitucionalmente, correspondendo, além disso, ao elemento da justiça social, definida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como o “meio pelo qual todo trabalhador ou trabalhadora pode reivindicar livremente e com base na igualdade de oportunidades sua justa parte da riqueza que ajudou a gerar”¹⁶.

Diante do viés do princípio da inafastabilidade, intimamente ligado ao elemento da justiça social, pode-se estabelecer que a Justiça Trabalhista desempenha um papel fundamental na consolidação deste tipo de justiça.

Assim, a justiça social contribui para que a democracia permeie a sociedade, assegurando que os direitos sociais, que incluem os direitos trabalhistas preceituados na

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **A justiça do Trabalho como Justiça Social**. 2019. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/justica-social>>. Acesso em: 02 de outubro de 2023.

Constituição Federal de 1988, sejam devidamente respeitados. Esses direitos trabalhistas são os pilares que regem as relações de trabalho no país e desempenham papel crucial na garantia da justiça e da igualdade social.

Outrossim, reforça-se o papel garantidor deste princípio no âmbito da justiça do trabalho desde o momento em que é possível compreender seu papel como agente garantidor no acesso à justiça. Nesse viés, para buscar a reparação de seus direitos, o indivíduo, seja pessoa física ou jurídica, deve recorrer ao amparo do Poder Judiciário e não valer-se de suas próprias medidas para solucionar os litígios por conta própria. Isto porque, questões litigiosas devem ser resolvidas juridicamente, e este direito está disponível de forma igualitária para todos os cidadãos, sem distinções quanto à proteção jurisdicional oferecida pelo ordenamento jurídico.

Desse modo, qualquer um está possibilitado de requerer a proteção do Poder Judiciário, seja qual for o impasse jurídico a ser tutelado, vez que o acesso à justiça é amplo e constitucionalmente instituído no ordenamento brasileiro. Inclusive, a Justiça do Trabalho é um grande exemplo do princípio da inafastabilidade da jurisdição, dado que se trata de uma justiça especializada e que tem sua própria competência e delimitações perante o Poder Judiciário.

2.4. Princípio da isonomia

O princípio da isonomia, também chamado de princípio da igualdade está positivado no art. 5º, caput, da Constituição Federal de 1988, o qual preconiza:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (...).

Este princípio representa um dos pilares da constituição do Estado Democrático de Direito e garante aos indivíduos da sociedade, igualdade objetiva perante a lei. Reflete-se fundamentalmente na garantia de que não haja discriminações no tratamento entre as pessoas, de maneira que elas sejam vistas de forma igualitária perante o ordenamento, independentemente de questões sociais e pessoais que digam respeito a individualidade de

cada ser humano.

No que diz respeito à sua aplicação no Direito do Trabalho, o princípio da isonomia configura importante pilar nas relações trabalhistas, pois através de sua aplicação, é possível diminuir as desigualdades sofridas pelos trabalhadores, como questões de gênero, de salário ou quaisquer outras distinções que violem os direitos do empregado.

Mauricio Godinho Delgado, afirma que:

A ideia de isonomia ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é, necessariamente (embora em certas situações concretas possa se confundir com isso), princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante. A isonomia vai além, podendo seu comando igualador resultar de mera conveniência política, cultural ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes, é claro), sem comparecer, no caso, fundamentalmente para assegurar um piso mínimo de civilidade para as relações entre as pessoas¹⁷.

Por meio deste princípio, pretende-se alcançar o equilíbrio nas relações e o acesso à justiça paritário entre as partes. O anseio pela plena igualdade pode ser considerado como um ideal ainda a ser alcançado na sociedade, mas que é dever primário na esfera jurídica.

A revolução Francesa constituiu um importante marco no diz respeito ao referido princípio, visto que, contextualmente, o movimento defendia a igualdade entre diferentes classes sociais, com o ávido desejo de gozo dos mesmos direitos entre ambas perante a lei. Passou-se a adotar o princípio da isonomia, que posteriormente, ganhou lugar nas mais diversas Constituições, e principalmente, garantiu importante função ao ser caracterizado como um princípio garantidor de direitos.

Portanto, esse princípio deve ser observado e respeitado pelos três Poderes constituídos na Constituição Federal de 1988. Isso significa que tanto ao elaborar e aplicar as leis, bem como ao interpretá-las, os órgãos estatais não devem conceder tratamento desigual aos indivíduos, nem praticar discriminação ou julgamentos arbitrários. A lei deve ser aplicada de forma igualitária a todas as partes envolvidas em uma demanda.

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 956.

Da mesma forma, os indivíduos devem agir em conformidade com as normas constitucionais, não agindo de maneira contrária aos princípios de igualdade estabelecidos na Constituição, pois isso constitui valor essencial para garantir a justiça e a igualdade perante a lei na sociedade.

2.5. Princípio da proteção

O princípio da proteção do trabalho constitui-se como um princípio basilar tanto no direito material quanto no direito processual do trabalho. Este princípio tem ligação direta com as lutas dos trabalhadores desde o surgimento da matéria e estende-se à proteção dos trabalhadores na esfera das relações de trabalho.

No Direito do Trabalho, o princípio tem o objetivo de proteger o trabalhador na relação de emprego a fim de igualar as partes na relação contratual trabalhista, visto que o empregado é considerado parte hipossuficiente e vulnerável, em razão da desigualdade financeira, econômica, social e intelectual, com relação ao empregador¹⁸, de maneira que busca diminuir a posição de inferioridade que o empregado geralmente se encontra.

Assim, segundo Francisco Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante: “O escopo do princípio protetor é atenuar a desigualdade entre o trabalhador e o empregador, o que vem a justificar a existência do Direito do Trabalho”¹⁹.

Nesse sentido, aduz Mauricio Godinho Delgado:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho²⁰.

¹⁸ VAZ, Andréa Arruda; VARELLA, Gustavo; PEREIRA, Patrícia. **O Princípio da Proteção no Direito Processual do Trabalho**. Revista Eletrônica Multidisciplinar FACEAR – Faculdade Educacional Araucária, 2014, p. 2.

¹⁹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 17.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 233.

Já no contexto do Direito Processual do Trabalho, o princípio da proteção é mais mitigado e desempenha um papel fundamental como guardião que assegura diversos outros direitos. Garante o direito de igualdade e a garantia de acesso à justiça ao trabalhador, vez que o desequilíbrio entre empregado e empregador não se limita apenas durante a relação contratual, persistindo ainda no âmbito do judiciário. Tal princípio auxilia na aplicação das normas pertinentes.

Nessa concepção, César Pereira Machado aduz:

O primeiro princípio específico do Direito Processual do trabalho é o princípio do protecionismo ao trabalhador, que decorre do princípio da proteção do Direito Material do Trabalho. Por esse princípio, temos a facilitação do acesso à justiça e um tratamento diferenciado e mais favorável ao trabalhador dentro do Trâmite processual²¹.

Para Plá Rodriguez, o princípio da proteção consiste na subdivisão de três princípios: in dubio pro operário, regra da aplicação da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica²².

Sobre o princípio do in dubio pro operário, Augusto César Leite de Carvalho, argumenta:

Sobre a regra in dubio pro operario, devemos frisar que se trata de técnica de interpretação: quando a norma permite interpretação dúbia ou mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que aproveita ao trabalhador. É importante lembrar que o direito do trabalho surgiu como uma técnica de proteção ao obreiro que, por ser economicamente hipossuficiente, estava por ajustar condições indignas de trabalho, aviltantes para o ser humano. Em princípio, toda norma trabalhista parte desse mesmo pressuposto e, se mais de um sentido lhe couber, é de preferir-se aquele que justifica a sua existência, ou seja, privilegia-se a exegese que se mostra apta a oferecer uma condição mais justa de trabalho²³.

Há autores que negam a existência deste princípio, assim, destaca-se o entendimento de Valentin Carrion:

O princípio in dubio pro misero não existe; o que há é a proteção ao hipossuficiente

²¹ MACHADO JÚNIOR, César Pereira. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 57.

²² RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000, p. 107.

²³ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011, p. 57.

pela própria norma legal, que para isso é posta. Menos ainda no direito processual. Busca-se o ônus da prova; quem o tinha, e não provou, será vencido na sentença²⁴.

De acordo com este princípio, sua aplicação seria cabível no momento em que o magistrado se deparasse com razoável dúvida em relação às provas obtidas ou ao ter que interpretar alguma norma que possua entendimentos diversos. Haveria a necessidade de interpretar a norma em favor do empregado. Entretanto, é possível a inversão do ônus da prova mediante análise do magistrado ao caso concreto, como condutor do processo, em que deverá avaliar a situação e verificar a quem incumbe o ônus da prova e sua possível redistribuição.

Ainda, há quem defenda que o princípio do *in dubio pro operário* confunde-se com o princípio da norma mais favorável, sob o argumento de que este princípio tornou-se desnecessário e esgotado.

Nesse viés, o jurista Maurício Godinho Delgado defende que:

No que tange a sua primeira debilidade, o princípio *in dubio pro misero* tornou-se redundante e, por consequência, inútil. De fato, uma das dimensões da velha diretriz é aquela que informa que o operador jurídico, em situações de confronto entre interpretações consistentes de certo preceito normativo, deve optar pela mais favorável ao trabalhador. Ora, essa dimensão do velho princípio é válida e importante, sem dúvida, mas já está, hoje, atendida, com precisão, pelo princípio da norma mais favorável²⁵.

O princípio da aplicação da norma mais favorável determina que quando houver o conflito entre duas normas distintas que versem sobre a mesma situação jurídica, deve prevalecer aquela que se apresente mais favorável ao trabalhador.

Assim sendo, a Desembargadora Alice Monteiro de Barros, leciona que: “o fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica”²⁶.

Segundo Maurício Godinho Delgado:

²⁴ CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: RT, 1994, p. 587-588.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 215- 216.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed, São Paulo: LTr, 2016, p. 123.

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista)²⁷.

Já o princípio da condição mais benéfica é o responsável pela garantia da preservação das cláusulas contratuais que sejam, ao todo, mais vantajosas ao empregado, sendo um direito adquirido com o objetivo de evitar que o trabalhador seja prejudicado na relação contratual de emprego.

Este princípio diz respeito, especificamente, sobre as cláusulas contratuais e não sobre as normas, diferenciando-se do princípio da norma mais favorável. Para Maurício Godinho Delgado, o princípio da cláusula mais benéfica traduz-se, de certo modo, em manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, também característico do Direito do Trabalho²⁸.

Leone Pereira explica que:

O princípio da condição mais benéfica, também conhecido como princípio da cláusula mais vantajosa, aduz que as condições mais benéficas previstas no contrato de trabalho ou no regulamento da empresa prevalecerão, serão incorporadas definitivamente ao contrato de trabalho, não podendo ser suprimidas ou reduzidas no curso da relação empregatícia²⁹.

Ainda, Vólia Bonfim afirma que "para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico de corrigir as desigualdades é criar outras desigualdades"³⁰.

Dessa maneira, fica evidente que o princípio da proteção, bem como os subprincípios que o acompanham, desempenham um papel fundamental no contexto trabalhista. Eles têm

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 234.

²⁸ *Ibid.*, p. 238.

²⁹ PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012, p. 35.

³⁰ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14^a ed. São Paulo: Método, 2017, p. 169.

como objetivo principal a defesa e proteção da parte mais vulnerável na relação trabalhista, ou seja, o trabalhador.

Verifica-se que o princípio protetivo tem a responsabilidade de garantir um conjunto mínimo de direitos e garantias ao empregado, com o propósito de reduzir as disparidades inerentes à relação entre empregado e empregador.

2.6. Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana consagra-se como fundamento primordial do Estado Democrático de Direito no ordenamento jurídico brasileiro. Encontra-se positivado de forma expressa no art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988, bem como no art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o qual versa que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”³¹.

Ingo Wolfgang Sarlet, conceitua a dignidade da pessoa humana:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade própria e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos³².

Em mesmo sentido, Norberto Bobbio doutrina que:

Somente depois da Declaração Universal dos Direitos Humanos é que podemos ter a certeza histórica (afirmação) de que a humanidade – todos os homens – toda humanidade – partilha de alguns valores comuns; e, pode-se crer na universalidade dos valores, no único sentido em que tal crença é historicamente legítima, ou seja, no sentido em que universal significa não algo dado objetivamente, mas algo subjetivamente acolhido pelo universo dos homens³³.

O indivíduo, por si só, já nasce detentor de dignidade humana, pois não trata-se de

³¹ ONU. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/por.pdf>>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

³² SARLET, Wolfgang Ingo. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2001, p. 60.

³³ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 1992, p. 28.

um atributo que se adquire ao longo da vida, mas sim inerente à sua condição. Todos os indivíduos compartilham dessa igual dignidade e, portanto, merecem respeito mútuo, conforme estabelecido nos princípios constitucionais.

Compõe-se por diversos direitos garantidos à todos os indivíduos da sociedade, pertencente à estes de forma uniforme e simétrica, pois constitui-se como um valor absoluto e inaliável, intrínseco ao ser humano. É uma característica que independe de diferenças socioeconômicas, de gênero, religião ou cultural.

Ingo Wolfgang Sarlet explicita:

Num primeiro momento – convém frisá-lo –, a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o artigo 1º, inciso III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas (embora também e acima de tudo) uma declaração de conteúdo ético e moral, mas constitui norma jurídico-positiva dotada, em sua plenitude, de status constitucional formal e material e, como tal, inequivocamente carregado de eficácia, alcançando, portanto – tal como sinalou Benda –, a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que, na sua qualidade de princípio e valor fundamental, a dignidade da pessoa constitui – de acordo com a preciosa lição de Judith Martins-Costa – autêntico ‘valor fonte que anima e justifica a própria existência de um ordenamento jurídico’, razão pela qual, para muitos, se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativo³⁴.

Assim, é por meio do princípio da dignidade da pessoa humana que as relações de trabalho ganham importante agente garantidor de seus direitos, visto que o princípio confere ao empregado melhores condições de trabalho e o mínimo existencial possível, vez que, promove a dignidade do trabalhador, e conseqüentemente o desenvolvimento da pessoa humana, já que tal elemento mostra-se como imperioso na concretização dos direitos humanos fundamentais.

Tal princípio revela-se essencial no âmbito de proteção dos direitos fundamentais e na manutenção do Estado Democrático de Direito, pois tem o dever de promover a evolução do ser humano, além de viabilizar uma vida justa e digna, mas não apenas, dado que, além disso, busca constituir toda a ordem constitucional do Estado.

Nesse norte, Piovesan leciona que:

³⁴ SARLET, Wolfgang Ingo. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**, 2001, p. 84-85.

A dignidade da pessoa humana, [...] está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora 'as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro'³⁵.

Dessa forma, estabelece-se que o princípio da dignidade da pessoa humana serve como instrumento direcionador que embasa o Estado Democrático de Direito, ao mesmo passo que representa a valoração de comportamentos éticos e políticos na sociedade. Em consequência, esses valores visam retratar um modelo de ordenamento jurídico que respeita seus indivíduos e resguarda os valores dos direitos humanos pelo simples fato da dignidade caracterizar-se como valor inalienável, intrínseco e absoluto.

³⁵ PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2000, p. 59.

CAPÍTULO III – DA REFORMA TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi instituída no Brasil através do Decreto-Lei nº 5.452, em 1943, durante o governo do presidente Getúlio Vargas. O referido período, denominado de Estado Novo, se caracterizou por um governo centralizado e autoritário, embora tenha fortalecido e estreitado a relação com os trabalhadores com a criação da Justiça do Trabalho.

A CLT representou um marco fundamental no sistema legal brasileiro, pois consolidou e regulamentou uma ampla gama de normas trabalhistas, definindo direitos e obrigações tanto para os empregadores quanto para os empregados. A sua relevância na legislação trabalhista é indiscutível, e ao longo dos anos, foram realizadas adaptações necessárias para refletir as mudanças na sociedade e na economia brasileira, de modo que a CLT sofreu diversas modificações.

A reforma da Consolidação das Leis do Trabalho foi proposta pelo Governo Federal, liderado pelo Presidente Michel Temer. Essa iniciativa ocorreu em meio a um cenário de crise econômica e política no país, taxas de desemprego elevadas e instabilidade na sociedade.

A fim de embasar a necessidade de alteração da legislação trabalhista, foram utilizados argumentos retóricos que visavam atribuir à CLT um caráter obsoleto e arcaico no que diz respeito ao crescimento econômico do país. Como estratégia argumentativa, os defensores da reforma alegaram a necessidade de reformar a legislação devido ao fato de que, no cenário mais recente, a CLT criada em 1943 já não abordava de forma eficaz as complexas relações de trabalho que emergiram com a modernidade e que tais normas se afastaram das originalmente previstas no ordenamento jurídico brasileiro³⁶.

Além disso, também usaram como justificativa a possibilidade de flexibilização das relações trabalhistas, com o propósito de combater o desemprego, o que, por sua vez, contribuiria para a redução da crise econômica e estimularia a economia brasileira³⁷.

³⁶ SILVA, Sandro Pereira. **A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais**. 2018, p. 99-100. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10308/8/bmt_64_estrategia.pdf>. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

³⁷ *Ibid.*, p. 101.

Nos moldes apresentados, argumentou-se que o objetivo da reforma era adequar a legislação trabalhista às necessidades e realidades do mercado de trabalho contemporâneo, ao mesmo tempo em que se buscava promover a criação de empregos e estimular o crescimento econômico³⁸. Dessa maneira, sob a narrativa de garantir maior liberdade e proteção ao trabalhador, escondia-se a verdadeira intenção da reforma, na qual seria o aumento da exploração da classe trabalhadora.

Ao ser apresentada, a reforma trabalhista enfrentou diversas críticas de sindicatos e órgãos públicos, que se opunham às mudanças pretendidas sob o argumento de que as novas normas violariam a Constituição Federal. No entanto, o projeto de lei da reforma foi aprovado pela Câmara dos Deputados, com a previsão de modificação de mais de 100 artigos. Consequentemente, leis correlacionadas às relações de emprego também sofreram alterações, incluindo a Lei nº 8.036/1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e a Lei nº 8.212/1991, que trata sobre a organização da Seguridade Social.

Além disso, ao ser realizada pesquisa pública acerca da aceitação da alteração da CLT, concluiu-se que mais de 170 mil pessoas eram contra a reforma trabalhista, em contrapartida, um pouco mais de 16 mil pessoas eram a favor, conforme pesquisa realizada e disponibilizada pelo Senado Federal³⁹, restando claro que a reforma não teve apoio popular. No entanto, o projeto de lei recebeu a maioria de votos a favor nas casas legislativas, resultando em seu sancionamento pelo Presidente da República.

A Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como reforma trabalhista, foi promulgada, passando a vigorar 120 dias após sua aprovação. No entanto, mesmo após sua entrada em vigor, sofreu aditamento através da medida provisória nº 808/2017⁴⁰, que modificou alguns dispositivos da CLT que já haviam sido alterados pela reforma trabalhista. Ocorre que, devido a não conversão da medida provisória em lei, esta perdeu sua eficácia e a reforma

³⁸ *Ibid.*, p. 100-101.

³⁹ MORAES, de Vanessa. **Lei 13467/2017 – Reforma Trabalhista: entenda as principais mudanças**. 2020. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/reforma-trabalhista-lei-13467/>>. Acesso em: 17 de agosto de 2023.

⁴⁰ BRASIL. **Medida provisória nº 808, de 14 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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 04 de dezembro de 2023.

trabalhista consolidou-se nos termos de sua aprovação original pelo Congresso Nacional, através da Lei nº 13.467/2017⁴¹.

A reforma teve um impacto significativo nos meios de acesso à justiça no âmbito da Justiça do Trabalho, afetando a vida dos trabalhadores e seus direitos de forma substancial.

De acordo com dados fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2022, através de uma comissão que avaliou os impactos após a reforma, a quantidade de propositura de ações trabalhistas diminuiu 43% nos últimos cinco anos. Informa-se que em 2016, foi registrado um número histórico de ajuizamentos, com cerca de aproximadamente 2,7 milhões de novos processos judiciais protocolados, ao mesmo passo que no ano de 2021, esse número caiu significativamente para apenas 1,5 milhões, em comparação com os anos anteriores⁴².

Essa situação pode evidenciar que as modificações promovidas pela reforma trabalhista dificultaram o acesso à justiça por parte dos empregados. Tal fato se deve às alterações que incluíram limitações aos valores de pedidos de danos morais, exigiram a especificação dos valores solicitados nas petições iniciais das ações trabalhistas, estabeleceram um limite salarial para solicitação do benefício da gratuidade de justiça e permitiram a cobrança de honorários periciais, sucumbenciais e custas processuais, mesmo para litigantes beneficiários da assistência judiciária gratuita.

3.1. Aspectos impactados pela Reforma Trabalhista

Um sistema jurídico democrático deve ser capaz de atender as vontades dos indivíduos pertencentes àquela sociedade, garantindo o livre acesso à justiça a partir de ferramentas que viabilizem este processo e não limitem o exercício do direito fundamental inerente a eles.

⁴¹ MORAES, de Vanessa. **Lei 13467/2017 – Reforma Trabalhista: entenda as principais mudanças**. 2020. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/reforma-trabalhista-lei-13467/>>. Acesso em: 17 de agosto de 2023.

⁴² CASTANHO, William; FERNANDES, Adriana. **Em 5 anos de reforma trabalhista, processos recuam ao nível de 1992**. 2022. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/em-5-anos-de-reforma-trabalhista-processos-recuam-ao-nivel-de-1992/>>. Acesso em: 20 de agosto de 2023.

Entretanto, é importante destacar que algumas modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 são passíveis de questionamento, visto que foram implementadas de maneira a limitar os direitos dos empregados, de forma que se tornassem mais prejudiciais e reduzissem direitos já conquistados pela classe trabalhadora.

Estas mudanças geraram impactos negativos a estes direitos, e conseqüentemente, impactaram na redução do número de ações trabalhistas ajuizadas na Justiça do Trabalho.

O declínio na procura da Justiça do Trabalho se deve, em parte, ao receio dos empregados de recorrerem ao sistema judiciário. Esta situação ocorreu devido ao sentimento de incerteza jurídica que surgiu após a reforma trabalhista, tornando-se mais desafiador para os trabalhadores pleitearem seus direitos no ambiente de trabalho.

Além disso, modificações nos requisitos para concessão do benefício de justiça gratuita, honorários advocatícios e alterações nos requisitos necessários da petição inicial trabalhista tornaram o processo de buscar reparação mais oneroso e complexo, desencorajando, assim, muitos empregados a tomarem medidas legais.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado aduzem:

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais⁴³.

Dessa forma, conclui-se que a reforma trabalhista trouxe diversas modificações ao ordenamento jurídico trabalhista que podem ser consideradas ofensivas ao ordenamento e se manifestam como obstáculos ao exercício do Estado Democrático de Direito.

Ainda, Delgado entende:

As preocupações e objetivos centrais da Lei de Reforma Trabalhista, entretanto, são de natureza sumamente diversa, centrando-se na ideia de restringir, ao máximo, o acesso à jurisdição pela pessoa humana trabalhadora, além de instigar a transmutação do processo judicial laboral em tortuoso calvário de riscos e

⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 40.

apenações a essa pessoa humana⁴⁴.

Diante do exposto, a seguir trataremos das principais modificações que afetam diretamente o direito fundamental de acesso à justiça dos trabalhadores.

3.1.1. Gratuidade de justiça

O direito à justiça integral e gratuita é um direito constitucional, previsto e garantido no art. 5º, inciso LXXIV da Constituição Federal de 1988, que estabelece expressamente que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

A gratuidade de justiça é resultado direto do processo de democratização introduzido pela Constituição Federal no Brasil. Este processo, ainda em desenvolvimento, é fundamental para efetivar o princípio do acesso à justiça, compreendido constitucionalmente como um direito fundamental do trabalhador. Nota-se que a gratuidade de justiça é uma das ferramentas mais importantes para assegurar o referido princípio.

Ao prever a assistência jurídica integral e gratuita para aqueles que comprovarem insuficiência de recursos, a Constituição Federal de 1988 reconhece a importância de remover barreiras financeiras que poderiam impedir o acesso à justiça. Isso não apenas promove a igualdade e a inclusão, mas também fortalece a confiança das pessoas no sistema jurídico e no Estado, contribuindo para a construção contínua da democracia.

O benefício da justiça gratuita é um componente essencial da cidadania e dos direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo que todos tenham a oportunidade de buscar a justiça e fazer valer seus direitos perante a lei, independentemente de suas condições econômicas. Tal fato representa um passo importante no processo contínuo de democratização e de construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Assim, qualquer trabalhador que comprove ao magistrado sua carência e falta de condições de custear o processo, terá direito à isenção de custas e demais despesas

⁴⁴ *Ibid.*, p. 48.

processuais, uma vez que, este direito tem como objetivo garantir aos menos favorecidos a garantia e o amplo acesso à justiça, para que seu próprio sustento não seja prejudicado, bem como de sua família.

O pedido de assistência judiciária gratuita pode ser requerido tanto na petição inicial da reclamação trabalhista quanto em momento posterior, e a solicitação deve ser dirigida ao juiz pela parte interessada. É incumbência do magistrado decidir se concede ou nega o benefício. Vale destacar que qualquer pessoa, seja física ou jurídica, pode fazer esta solicitação, mesmo que esteja sendo representada por um advogado particular.

Este benefício é amplamente defendido pela maioria da doutrina, como sendo considerado um direito fundamental à assistência jurídica integral e gratuita. Pode ser entendido como o direito garantido a indivíduos em situação de hipossuficiência, permitindo que sejam assistidos legalmente antes de ingressar com uma ação, a fim de que tenham as condições necessárias para dar continuidade ao processo e apresentar uma ação de forma gratuita, conforme estabelecido na Constituição Federal.

No entanto, outra parte da doutrina defende que a justiça gratuita está ligada ao princípio do acesso à justiça, caracterizando-se por um benefício garantidor do acesso aos Tribunais de Justiça, sem que haja obstáculos econômicos para tanto.

Observa-se que o benefício é uma ferramenta processual que abrange tanto o direito à assistência jurídica integral e gratuita quanto o princípio do acesso à justiça, sendo indiscutível a sua essencialidade para o efetivo exercício do direito do trabalhador e sua celeridade.

Dado isso, a reforma trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, trouxe alguns requisitos para concessão do benefício no art. 790, §3º e §4º da CLT. De tal modo, é necessário que o reclamante perceba salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e comprove a insuficiência de recursos para o pagamento das despesas processuais.

A Lei nº 13.467/2017, alterou o §3º do art. 790 da CLT, introduzindo a condição de que a remuneração não pode exceder a 40% do benefício da Previdência Social mais elevado.

Anteriormente, o §3º previa que o benefício poderia ser concedido a qualquer um que percebesse salário não superior ao dobro do mínimo legal ou declarasse não ter condições de pagar as custas processuais, sem que houvesse prejuízos familiares.

O §4º do art. 790 da CLT não existia antes da referida lei. Sua inserção limitou o acesso à justiça ao exigir a comprovação da hipossuficiência, visto que, a apresentação de mera declaração não seria suficiente para garantir o benefício. Isso significa que diante da modificação, o trabalhador ficou às margens da lei, já que anteriormente não existia a exigibilidade de tal comprovação. No entanto, o dispositivo não especifica quais os métodos ou documentos necessários para comprovar a insuficiência de recursos.

Nesse sentido, em uma recente decisão, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) determinou que, para que esse benefício seja concedido, é suficiente que o trabalhador apresente uma declaração de hipossuficiência de recursos. Isso possibilita que o trabalhador obtenha a assistência judiciária gratuita na Justiça do Trabalho⁴⁵.

Além disso, a súmula 463 do TST, preconiza o direito reconhecido em decisão recente pelo TST, dispondo o seguinte:

I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015); II - No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

Observação: (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - Republicada, DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017⁴⁶.

Ademais, tal entendimento é direcionado ao encontro do art. 99, §3º do Código de Processo Civil que prevê a presunção de veracidade da alegação feita por pessoa natural, que informe ao juízo não possuir suficiência de recursos para lidar com o processo. Não obstante, tal pedido pode ser indeferido se houver indícios factíveis e provados nos autos que atestem

⁴⁵ Tribunal Superior do Trabalho. **Declaração de pobreza de mecânico é aceita para concessão de justiça gratuita.** 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/28337932/pop_up>. Acesso em: 20 de agosto de 2023.

⁴⁶ Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 463 do TST.** Assistência Judiciária Gratuita. Comprovação. 2017. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>>. Acesso em: 21 de agosto de 2023.

a falta de elementos probatórios legais para concessão do benefício, devendo a parte requerente ser intimada, a fim de comprovar o preenchimento de tais requisitos, nos termos do art. 99, §2º do CPC.

Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior, entendem que:

A assistência judiciária gratuita é uma conquista da cidadania e se insere, pois, como uma garantia mínima a todo e qualquer cidadão que se encontre nas condições estabelecidas na norma. Não é possível, portanto, uma lei específica reduzir o patamar de cidadania já assegurado pela regra geral, sob pena de se criar a inconcebível figura, para os padrões jurídicos atuais, da subcidadania⁴⁷.

Nesse contexto, levando-se em consideração o preceito da Súmula 463 do TST e o art. 99, §3º do CPC, verifica-se que os dispositivos estão em conformidade em relação à forma de comprovar a hipossuficiência econômica. Contudo, a legislação trabalhista após o advento da reforma parece entrar em conflito com esses dispositivos ao estabelecer requisitos mais rigorosos para comprovação, tornando assim, mais difícil o acesso à justiça. Essa contradição vai de encontro às disposições existentes no ordenamento jurídico brasileiro, que visam garantir que os trabalhadores tenham um acesso pleno e gratuito ao sistema judiciário.

3.1.2. Honorários advocatícios de sucumbência

Os honorários de sucumbência referem-se àqueles que devem ser pagos diretamente ao advogado da parte vencedora na demanda, arbitrados por intermédio do magistrado na sentença. Estes se diferenciam dos honorários advocatícios convencionais, ou seja, aqueles firmados entre o cliente e seu advogado de maneira convencional.

Anteriormente, os honorários de sucumbência eram aplicados unicamente nas situações que envolviam assistência sindical, em consonância com as diretrizes das Súmulas 219⁴⁸ e 329⁴⁹ do Tribunal Superior do Trabalho. No entanto, sua concessão estava

⁴⁷ SEVERO Valdete Souto, MAIOR Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**; organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; prefácio Lívio Enescu. – São Paulo (SP): Sensus, 2017, p. 82.

⁴⁸ **Súmula nº 219 do TST. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO.**

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art. 14, §1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305 da SBDI-I). II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no

condicionada à comprovação dos requisitos estabelecidos na Súmula 219 do TST e não resultava automaticamente da derrota da parte contrária no processo.

A Lei nº 5.584/1970, através do art. 14, já previa expressamente que a assistência judiciária do empregado seria prestada pelo sindicato da categoria ao qual pertencesse e que os honorários do advogado pagos pela parte vencida deveriam ser revertidos em favor do sindicato profissional, nos termos do art. 16 do mesmo dispositivo legal, o qual foi posteriormente revogado através da Lei nº 13.725/2018.

Em razão da crescente discussão acerca da indispensabilidade do advogado na administração da justiça, em virtude do disposto no art. 133 da Constituição Federal, o debate sobre a aplicação dos honorários de sucumbência voltou à tona.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, os honorários advocatícios de sucumbência foram introduzidos na norma trabalhista através da inclusão do artigo 791-A na CLT, momento em que estes passaram a vigorar na Justiça do Trabalho de forma plena.

Com a introdução desse dispositivo, tornou-se incumbência das partes considerar cuidadosamente a viabilidade da demanda que estão propondo. Isso ocorre porque, caso uma das partes seja considerada a parte derrotada na reclamação trabalhista, mesmo que esteja recebendo assistência judiciária gratuita, pode ser obrigada a pagar os honorários advocatícios de sucumbência à parte vencedora, haja vista a previsão contida no §4º do referido dispositivo.

processo trabalhista. III – São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego. IV – Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90). V - Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º). VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil. Disponível em <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-219>. Acesso em 07 de outubro de 2023.

⁴⁹ **Súmula nº 329 do TST. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988.**

Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-329>. Acesso em: 07 de outubro de 2023.

Sandra Mara de Oliveira Dias afirma:

A sucumbência recíproca é cabível na justiça do trabalho em caso de indeferimento total do pedido específico; ou acolhimento do pedido com valor inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a pretensão é acolhida⁵⁰.

A modificação demonstra-se extremamente prejudicial à parte beneficiária da justiça gratuita, pois restringe, simultaneamente, o princípio constitucional da assistência gratuita, bem como o princípio do acesso à justiça.

Esta medida representa mais uma violação ao princípio do acesso à justiça, uma vez que torna o acesso dos trabalhadores à justiça do trabalho mais desafiador, visto que os trabalhadores são frequentemente a parte mais vulnerável economicamente na relação trabalhista. Como resultado, muitas vezes, indivíduos cujos direitos trabalhistas foram violados hesitam em ingressar com uma ação, temendo sair derrotados na demanda e enfrentar custos adicionais no processo, o que pode ser especialmente oneroso para aqueles com recursos financeiros limitados.

A observada inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, bem como do artigo 790-B, caput e §4º, o qual trata acerca dos honorários periciais, foi objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.766⁵¹ perante o STF, a qual será analisada mais adiante.

3.1.3. Requisitos da petição inicial trabalhista

A petição inicial em um processo trabalhista desempenha um papel fundamental e primordial, pois contém os elementos essenciais para a formulação dos pedidos que serão objeto da ação, bem como os argumentos iniciais fundamentais que sustentarão a lide.

⁵⁰ DIAS, Sandra Mara de Oliveira. **Justiça gratuita onerosa e honorários advocatícios sucumbenciais na justiça do trabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho Nona Região. Curitiba, Parana, ano IX, nº. 84, jan. 2020.

⁵¹ **Decisão ADI nº 5.766**: Vistos, relatados e discutidos estes autos, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Plenário, sob a Presidência do Senhor Ministro LUIZ FUX, em conformidade com a ata de julgamento e as notas taquigráficas, por maioria, acordam em julgar parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos termos do voto do Ministro ALEXANDRE DE MORAES, Redator para o acórdão, vencidos, em parte, os Ministros ROBERTO BARROSO (Relator), LUIZ FUX (Presidente), NUNES MARQUES e GILMAR MENDES [...]. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350971179&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

Constitui pressuposto processual de validade e desenvolvimento do processo⁵².

É crucial destacar que a petição inicial é um dos meios essenciais pelos quais o reclamante exerce seu direito de acesso ao sistema judiciário, refletindo o princípio fundamental do acesso à justiça.

Dispõe o art. 840 da CLT:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

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

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

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

Os requisitos da petição inicial são estabelecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro e deve ter “como condição de validade da inicial e viabilidade de prosseguimento da relação jurídica processual”⁵³.

Destaca-se que os requisitos da petição inicial trabalhista já eram pautados na redação anterior do §1º do art. 840 da CLT, e continuam sendo disciplinados pela norma. Contudo, ocorreram mudanças significativas na forma de apresentação desses requisitos.

Conforme os requisitos estabelecidos no art. 840, §1º da CLT, a petição inicial no processo trabalhista pode ser considerada mais simplificada do ponto de vista jurídico. Quando comparada à petição inicial no processo civil, que possui seus requisitos de validade expressamente definidos no art. 319 do CPC, a petição inicial trabalhista é menos formal, uma vez que apresenta menos exigências e está alinhada com o princípio da oralidade.

Uma vez verificada a irregularidade da petição, seja por inépcia ou por irregularidades formais, relacionadas ao objeto propriamente dito da demanda, há a

⁵² SCHIAVI, Mauro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19. Ed. São Paulo: Editora JusPodivm, 2023, p. 591.

⁵³ *Ibid.*, p. 591.

possibilidade de extinção do processo sem resolução do mérito, de acordo com o art. 330, IV do Código de Processo Civil.

Ainda, de acordo com Mauro Schiavi:

Segundo destaca a doutrina, a inicial deve observar os requisitos estruturais, extrínsecos e formais:

- a) requisitos estruturais: são os previstos no art. 840 da CLT, aplicando-se, no que for compatível com os princípios do Processo do Trabalho, os requisitos do art. 319 do CPC (art. 769 da CLT);
- b) requisitos extrínsecos: não se referem à inicial, mas à propositura da demanda – documentos que devem acompanhá-la (art. 320 do CPC) e à procuração ad judícia, o preparo (ação rescisória) etc.;
- c) requisitos formais: conforme a CLT, a petição inicial pode ser escrita ou verbal. A petição escrita geralmente é elaborada por advogado e a petição verbal, pelo funcionário da Secretaria da Vara, que redige a termo a reclamação verbal formulada pelo trabalhador. Não obstante, mesmo a verbal, deve ser redigida, pois o Juiz do Trabalho somente tomará contato com a petição inicial escrita⁵⁴.

À vista disso, a seguir destaca-se os principais requisitos da petição inicial trabalhista que sofreram modificações, na forma da Lei nº 13.467/2017.

3.1.3.1. Endereçamento

A obrigatoriedade de apontamento do juízo competente no endereçamento está contida no art. 840, §1º da CLT em razão do referido dispositivo dispor que “sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo”.

A petição inicial deve ser devidamente encaminhada para o órgão judiciário competente para julgar a respectiva demanda, quer seja uma Vara do Trabalho, um Tribunal Regional do Trabalho ou o Tribunal Superior do Trabalho, dependendo da natureza da questão em discussão.

Angélica Arruda Alvim, Araken de Assis, Eduardo Arruda Alvim e George Salomão Leite, lecionam que:

A petição inicial deverá indicar o juízo a que é dirigida. Em vez de valer-se da expressão ‘juiz ou tribunal’, contida no CPC/73, adotou o termo ‘juízo’, que abrange juízo de primeira instância ou tribunal. A petição inicial deve indicar o juízo e não o juiz. Ainda que se saiba, numa distribuição por dependência ou em comarca de

⁵⁴ *Ibid.*, p. 591 e 592.

vara ou juízo único, quem seja o juiz, este não deve ser nominado, sendo suficiente a indicação do juízo a que é dirigida a petição inicial⁵⁵.

Ressalta-se que com a reforma do Código de Processo Civil, atualmente, destina-se o endereçamento ao Juízo e não mais à pessoa do Juiz de Direito.

No âmbito do Direito do Trabalho, com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, houve uma reforma no §1º do artigo 840 da CLT. Essa alteração trouxe uma nova forma de endereçar a petição inicial, seguindo os mesmos padrões do Direito Processual Civil. Esses padrões estão definidos no artigo 319 do CPC e estabelecem os requisitos de admissibilidade da petição inicial no Processo Civil.

Este fato se dá pois antes da Reforma Trabalhista, o art. 840 da CLT previa que na petição inicial deveria haver a designação do Presidente da Junta ou do juiz de direito à quem seria dirigida. Contudo, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 e alteração do §1º do referido artigo, houve a mudança para que o endereçamento fosse direcionado ao juízo.

Por fim, Jorge Luiz Souto Maior destaca que:

A importância desse requisito é estabelecer, de modo inequívoco, a qual órgão julgador o reclamante requer a apreciação de sua pretensão. Daí dizer-se que o reclamante é o primeiro a apreciar a regra processual da competência, isto é, deverá dirigir sua pretensão ao órgão competente para julgar seu pedido, pois, do contrário, poderá sofrer os efeitos processuais de seu equívoco. A menção ao 'presidente da Junta' não deve, por isso, ser confundida com a menção à pessoa física do juiz⁵⁶.

3.1.3.2. Pedido certo, determinado e com indicação de valor

O pedido é elemento indispensável na propositura da ação reclamatória. Antes da revisão do artigo 840, parágrafo 1º, da CLT, a inclusão do pedido já era um dos elementos essenciais da petição inicial, embora o artigo não estabelecesse a necessidade de que esse pedido fosse certo, determinado e líquido. Porém, após a implementação da reforma

⁵⁵ ALVIM, Angélica Arruda; ASSIS, Araken de; ALVIM, Eduardo Arruda, e LEITE, George Salomão. **Comentários ao Código de Processo Civil. Lei N. 13.105-2015**. Saraiva. 2016, p. 419.

⁵⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Petição inicial: no processo civil, no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996. p. 255.

trabalhista, tornou-se essencial, além da inclusão do pedido, a indicação de seu valor com a expressa exigência de que ele seja claro, específico e determinado.

Diante disso, ao redigir a petição inicial, o reclamante deve incluir o pedido de forma detalhada, sob o risco de ter os pedidos indeferidos caso estes não atendam ao disposto no §1º, e conseqüentemente, extintos sem resolução do mérito, nos termos do §3º do art. 840 da CLT.

As reclamações que não atendam aos requisitos necessários terão como efeito a extinção sem resolução do mérito da ação e importarão em arquivamento, conforme previsão dos artigos 840, §3º e 852-B, §1º, ambos da CLT, no que diz respeito ao procedimento ordinário e ao procedimento sumaríssimo, respectivamente.

Ressalta-se que a lei não prevê expressamente a possibilidade de emenda da petição inicial em casos de evidente descumprimento das novas determinações estabelecidas a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017. Isso pode resultar no indeferimento da petição inicial devido à falta de determinação, certeza e liquidez dos pedidos. No entanto, na prática, muitos juízes adotam o procedimento de conceder um prazo para que o reclamante emende a petição inicial, possibilitando a indicação dos valores exigidos.

Todavia, diante do impacto causado no número de ajuizamentos de reclamações trabalhistas após as modificações implementadas, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, ajuizou perante o Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.002⁵⁷, com pedido cautelar, a fim de contestar o §1º e o §3º do art. 840 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, em virtude dos dispositivos afetarem o princípio do acesso à justiça, já que caracterizam um obstáculo ao trabalhador que deseja buscar a proteção do Poder Judiciário, assim como ensejam a violação de garantias constitucionalmente adquiridas, como a proteção do trabalho, do salário, da tutela dos créditos trabalhistas, e ainda, da segurança jurídica⁵⁸.

⁵⁷ BRASIL. Conselho Federal da Ordem dos Advogados. **Íntegra da petição inicial da Ação direta de inconstitucionalidade - ADI nº 6.002 - DF, de autoria do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – CFOAB**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/9/art20180904-03.pdf>>. Acesso em: 05 de outubro de 2023.

⁵⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade nº 6.002- DF**. Repte.:

Outrossim, a CFOAB também ressalta que:

A exigência de liquidação da inicial, consoante determinado pelo artigo impugnado, é medida que vulnera o direito de acesso à justiça, uma vez que impõe à parte autora nas reclamações trabalhistas – a qual, frise-se, é marcada pela hipossuficiência – um ônus desproporcional⁵⁹.

Nesse sentido, a Procuradora-Geral da República manifestou-se favoravelmente ao conhecimento da ação, opinando pela parcial procedência do pedido ajuizado pelo CFOAB, “para que se confira ao art. 840, §§1º e 3º da CLT interpretação conforme à Constituição, no sentido de que a petição inicial em processo do trabalho deve conter uma estimativa dos valores dos pedidos nela formulados que não limita a sua liquidação, ou execução e no sentido de que a extinção do processo, sem resolução de mérito, seja precedida de oportunidade de correção do vício processual sanável”⁶⁰.

No entanto, apesar da questão ainda não ter sido apreciada pelo STF, turmas do TST vêm assegurando o entendimento de que os valores declarados na petição inicial representam uma mera estimativa dos cálculos, com base no disposto na Instrução normativa nº 41/2018 do TST, pois através do disposto em seu art. 12, §2º, a IN/41 determinou que valor da causa deverá ser estimado, não sendo necessário indicá-lo de forma precisa.

Nesse sentido, a parte não estaria obrigada a demonstrar de maneira detalhada e minuciosa os valores dos créditos trabalhistas pretendidos, pois segundo entendimento, tratar ia-se de uma mera previsão e apenas por meio da liquidação judicial seria possível a quantificação exata da pretensão. Portanto, de acordo com esse entendimento, não seria incumbência do reclamante apresentar uma quantificação precisa de forma imediata.

Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - CFOAB. Intdos.: Presidente da República. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5537399>>. Acesso em: 05 de outubro de 2023.

⁵⁹ BRASIL. Conselho Federal da Ordem dos Advogados. **Íntegra da petição inicial da Ação direta de inconstitucionalidade - ADI nº 6.002 - DF, de autoria do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – CFOAB.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/9/art20180904-03.pdf>>. Acesso em: 05 de outubro de 2023.

⁶⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Manifestação da Procuradoria-Geral da República na Ação direta de inconstitucionalidade - ADI nº 6.002 - DF.** Íntegra do parecer da PGR. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15338891368&ext=.pdf>>. Acesso em: 05 de outubro de 2023.

CAPÍTULO IV – DO PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA

O princípio do acesso à justiça visa assegurar a inafastabilidade da jurisdição, no que tange à proteção dos direitos dos indivíduos no ordenamento jurídico brasileiro. Juntamente com o princípio da inafastabilidade da jurisdição, está preconizado pelo art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal.

Direitos como a assistência judiciária gratuita, a atuação da defensoria pública e até mesmo a prerrogativa de jus postulandi representam manifestações concretas e asseguradas pelo princípio do acesso à justiça. Além de ser um dos direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição, o acesso à justiça tem a capacidade de viabilizar outros direitos fundamentais quando aplicado de maneira adequada, dada a sua natureza abrangente e sua importância no ordenamento jurídico.

Baseado no Estado Democrático de Direito, no contexto da Justiça do Trabalho, o princípio visa assegurar ao empregado o pleno acesso ao Poder Judiciário. Esse acesso tem por objetivo proteger, de maneira ampla, os direitos próprios que tenham sido violados, alinhando-se às necessidades e expectativas sociais dos indivíduos e respeitando os propósitos estabelecidos na Constituição Federal de 1988.

Fredie Didier Júnior dispõe acerca do princípio do acesso à justiça:

O conteúdo desta garantia era entendido, durante muito tempo, apenas como a estipulação do direito de ação e do juiz natural. Sucede que a mera afirmação destes direitos em nada garante a sua efetiva concretização. É necessário ir-se além. Surge, assim, a noção de tutela jurisdicional qualificada. Não basta a simples garantia formal do dever do Estado de prestar a justiça; é necessário adjetivar esta prestação estatal, que há de ser rápida, efetiva e adequada⁶¹.

Em mesmo sentido, para Cândido Rangel Dinamarco, o princípio do acesso à justiça “figura como verdadeira cobertura geral do sistema de direitos, destinada a entrar em operação sempre que haja alguma queixa de direitos ultrajados ou de alguma esfera de

⁶¹ DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Direito à inafastabilidade do poder judiciário. Direitos constitucionalizados**. LEÃO, Adroaldo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo (coord.). Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 172.

direitos atingida”⁶².

Destarte, a aplicação efetiva deste princípio não se basta pela mera prestação do acesso à esfera do Poder Judiciário, devendo esta prestação ser célere, adequada e efetiva do ponto de vista jurisdicional. Além disso, deve-se buscar diminuir a desigualdade social instituída em conformidade com o respeito à dignidade da pessoa humana. Portanto, não é suficiente que um indivíduo tenha acesso ao Judiciário e esteja diante de um juiz. É essencial que seus anseios sejam atendidos e que seus direitos sejam concretizados como resultado desse acesso.

Dessa forma, o princípio do acesso à justiça, quando aplicado em conformidade com os princípios fundamentais, deve assegurar a efetivação de outros direitos fundamentais, sejam eles de natureza social, individual, econômica, cultural ou de qualquer outra natureza estabelecida. Este princípio visa atender ao anseio por justiça inerente a qualquer indivíduo que tenha tido seu direito violado.

Além de ser um direito por si só, o acesso à justiça funciona como um instrumento de proteção em prol da sociedade, promovendo o bem-estar jurídico e social, bem como contribuindo para a redução das desigualdades de maneira justa, humanizada e equitativa.

Ainda, pode-se concluir que o princípio veda a omissão do Estado em relação a garantir que as demandas dos cidadãos sejam tratadas e solucionadas. Da mesma forma, ele impede que particulares e/ou pessoas jurídicas ajam de maneira a dificultar o acesso à justiça de outros indivíduos. Isso pode ser exemplificado em situações como demissões sem justa causa e arbitrárias realizadas pelo empregador, nas quais o empregado pode se sentir coagido ou receoso de buscar reparação por meio de uma ação legal.

4.1. Violação do princípio do acesso à justiça e a inconstitucionalidade dos artigos 790-B e 791-A da CLT

Com a nova redação dada aos artigos 790-B e 791-A da CLT trazida pela reforma

⁶² DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil. Vol. I.** São Paulo: Malheiros, 2005, p. 112.

trabalhista, vide Lei nº 13.467/2017, vislumbra-se uma série de inconstitucionalidades e violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Diante deste cenário, Marinoni versa:

Na verdade, a realização do direito de acesso à justiça é indispensável à própria configuração de Estado, uma vez que não há como pensar em proibição da tutela privada, e, assim, em Estado, sem se viabilizar a todos a possibilidade de efetivo acesso ao Poder Judiciário. Por outro lado, para se garantir a participação dos cidadãos na sociedade, e desta forma a igualdade, é imprescindível que o exercício da ação não seja obstaculizado, até porque ter direitos e não poder tutelá-los certamente é o mesmo que não os ter⁶³.

Constantes no art. 790-B da CLT, os honorários periciais eram agraciados pelo instituto da gratuidade de justiça, conforme redação anterior do referido artigo, senão vejamos:

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

Sendo assim, anteriormente, constata-se que como regra geral, a parte sucumbente beneficiária da justiça gratuita não precisaria arcar com as despesas processuais referente aos honorários periciais, vez que a União seria responsável por incumbir-se do pagamento do perito, conforme expressamente exposto na CLT.

Contudo, o dispositivo sofreu modificações decorrentes da Lei nº 13.467/2017, auferindo nova redação ao artigo 790-B da CLT, que teve acrescido o §4º, nos seguintes termos:

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

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

Assim, pela nova redação, especificamente pela inclusão do §4º ao mencionado artigo, mesmo nos casos em que o reclamante esteja tutelado pelo benefício da justiça

⁶³ MARINONI, L.G. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006, p. 185.

gratuita, em caso de eventual sucumbência na prova pericial, ele seria responsável por assumir os encargos dos honorários periciais.

Diante do exposto, constata-se que a redação dada pela Lei nº 13.467/2017 ao dispositivo não está em consonância com o princípio constitucional do acesso à justiça previsto no art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal.

O acesso à justiça representa um meio fundamental para a reinvidicação dos direitos e proteção do trabalhador, que deve ter seu acesso ao judiciário facilitado, constituindo dever do Estado prestar assistência jurídica integral e gratuita, assim como preconiza a Constituição.

Isso significa que o princípio do acesso à justiça não se refere apenas à capacidade do cidadão de iniciar um processo sem obstáculos significativos, mas também à garantia de um sistema que assegure a proteção dos direitos do trabalhador. Isso implica no fato de que o cidadão deve poder contar com a efetiva proteção do Estado e a defesa de seus interesses de maneira justa e igualitária.

Verifica-se a contradição da norma ao analisarmos o art. 95, §3º do CPC e seus incisos, e identificarmos que o dispositivo é expresso em dizer que:

Art. 95. Cada parte adiantará a remuneração do assistente técnico que houver indicado, sendo a do perito adiantada pela parte que houver requerido a perícia ou rateada quando a perícia for determinada de ofício ou requerida por ambas as partes.

§3º Quando o pagamento da perícia for de responsabilidade de beneficiário de gratuidade da justiça, ela poderá ser:

I - custeada com recursos alocados no orçamento do ente público e realizada por servidor do Poder Judiciário ou por órgão público conveniado;

II - paga com recursos alocados no orçamento da União, do Estado ou do Distrito Federal, no caso de ser realizada por particular, hipótese em que o valor será fixado conforme tabela do tribunal respectivo ou, em caso de sua omissão, do Conselho Nacional de Justiça.

Ou seja, a alteração da norma trabalhista foi totalmente ao contrário do que já era praticado na seara trabalhista, visto que o CPC é considerado norma subsidiária. Inclusive, essa alteração entrou em contradição com a Súmula nº 457 do TST, que positiva a responsabilidade da União pelo pagamento dos honorários periciais quando o sucumbente no

objeto da perícia estiver amparado pelo benefício da justiça gratuita.

Visto isso, a Lei nº 13.467/2017 trouxe para a CLT a inclusão do art. 791-A que também trouxe contradições para o âmbito trabalhista. O referido artigo, que trata acerca dos honorários advocatícios, em seu §4º previu a possibilidade do beneficiário da justiça gratuita arcar com os honorários advocatícios de sucumbência, senão vejamos:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

[...]

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

Assim, à luz do art. 791-A da CLT, ainda que tutelado pela benesse da justiça gratuita, a parte sucumbente seria responsável pelo pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais.

É inquestionável a limitação ao direito de acesso à justiça, bem como a violação de tal princípio, visto que, de acordo com o texto normativo, a proteção da justiça gratuita seria concedida de forma parcial, estabelecendo-se de forma contrária à Constituição Federal.

Posto isso, o legislador violou a proteção previamente concedida pela justiça do trabalho ao incumbir ao trabalhador a obrigação do pagamento das despesas processuais que anteriormente eram de responsabilidade da União. Introduziu ainda a possibilidade de utilizar créditos provenientes de outros processos para pagamento de tais despesas, ainda que resultantes de créditos de natureza alimentar.

Ocorre que, o legislador desconsiderou as consequências que tais mudanças poderiam trazer aos trabalhadores, principalmente em relação aos sentimentos de instabilidade e insegurança que os acometeria em virtude da posição desfavorável em que foram inseridos com o advento da reforma trabalhista.

A questão foi objeto de discussão na ADI nº 5.766, ajuizada pela Procuradora Geral da República (PGR), uma vez que estariam violando o direito fundamental dos trabalhadores e as garantias processuais para acesso à justiça do trabalho.

Com voto vencedor, o ministro Alexandre de Moraes, julgou a inconstitucionalidade dos dispositivos no que tange à cobrança de honorários de sucumbência, bem como de honorários periciais em face da parte vencida na demanda trabalhista. No entanto, manteve a possibilidade de cobrança de custas ao autor da ação, nos casos de não justificarem as faltas no prazo de 15 dias, pois considera apenas mais um requisito para a gratuidade de justiça.

Segundo o ministro, a legislação estabelece condições inconstitucionais para a concessão da gratuidade da Justiça, ao adotar a presunção absoluta de que um trabalhador, ao vencer um processo, automaticamente se tornou autossuficiente. Em sua opinião, essas normas criam obstáculos à plena aplicação da regra constitucional que exige que o Estado ofereça assistência judiciária integral e gratuita às pessoas que comprovem insuficiência de recursos.

A luz do entendimento vencedor, os ministros envolvidos no julgamento da ADI nº 5.766, considerando a maioria dos votos, declararam a inconstitucionalidade dos dispositivos que estabelecem a obrigatoriedade do pagamento de honorários periciais e honorários de sucumbência pela parte que perde a ação, mesmo que esta seja beneficiária da Justiça gratuita (conforme o artigo 790-B, caput, parte final e parágrafo 4º, da CLT). Além disso, também considerou inconstitucional a disposição que permite o uso de créditos trabalhistas devidos ao beneficiário da justiça gratuita em outro processo para quitar esses débitos (conforme o artigo 791-A, parágrafo 4º, da CLT)⁶⁴.

A decisão destaca que esses dispositivos violam o princípio constitucional que garante a assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovem insuficiência de recursos, fortalecendo, assim, a proteção aos direitos dos trabalhadores.

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho**. 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>>. Acesso em: 13 de outubro de 2023.

CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho de conclusão de curso consistiu em analisar a temática do acesso à justiça através das modificações advindas da reforma trabalhista, especificamente as modificações e violações que impactaram diretamente neste princípio em vários aspectos. Em primeiro lugar, foram analisadas as questões da vulnerabilidade e da hipossuficiência do trabalhador, bem como observado o papel do Estado Democrático de Direito na Justiça do Trabalho. Em segundo lugar, foram observados os princípios fundamentais para o processo do trabalho, que regem tanto o processo quanto as relações de trabalho. Em terceiro lugar, fez-se uma contextualização em torno da reforma trabalhista e seus principais institutos. Por fim, analisou-se o princípio do acesso à justiça e sua decorrente violação em razão das inconstitucionalidades permeadas em alguns dispositivos legais pela reforma trabalhista.

No primeiro capítulo, demonstrou-se a relação entre a hipossuficiência e a vulnerabilidade do trabalhador, dado que o empregado é parte mais fraca na relação de emprego. Analisou-se a importância do Estado Democrático de Direito e sua relação direta com os princípios fundamentais trabalhistas em razão dessa forma de Estado desempenhar papel fundamental no que diz respeito a garantia de direitos e tutela da dignidade da pessoa humana. Em virtude disso, o Estado Democrático é regido pelos princípios protetores que possuem o desígnio de mitigar as desigualdades sociais e preservar a democracia e a igualdade de direitos.

No segundo capítulo, o objetivo foi promover a síntese dos principais princípios fundamentais no âmbito do processo trabalhista. Foram apresentados o princípio da inafastabilidade da jurisdição, o princípio da isonomia, o princípio da proteção, o princípio da dignidade da pessoa humana, além dos princípios da oralidade e da simplicidade. Diante da análise destes princípios, verificou-se que eles são caracterizados como importantes garantidores dos direitos dos trabalhadores, visto que visam a proteção dos interesses da classe trabalhadora e asseguram melhores condições de trabalho e salário. De tal maneira, é possível alcançar a igualdade nas relações trabalhistas, valorizando a dignidade dos trabalhadores.

No terceiro capítulo, buscou-se contextualizar a reforma trabalhista, trazendo um panorama geral sobre como a Lei nº 13.467/2017 foi instaurada no ordenamento jurídico

brasileiro. A partir disso, foram analisados os aspectos impactados pela reforma, que trouxeram significativas mudanças para a legislação trabalhista, como as modificações na concessão do benefício da gratuidade de justiça e alguns requisitos necessários da petição inicial trabalhista, dentre os quais destacam-se o endereçamento, o pedido certo, determinado e líquido, além da inclusão dos honorários de sucumbência que passaram a ser devidos à parte vencedora pelo sucumbente na demanda trabalhista.

Por fim, no quarto capítulo, foram apresentadas as considerações iniciais e os aspectos gerais do princípio do acesso à justiça como um todo. Em seguida, buscou-se analisar a inconstitucionalidade dos artigos 790-B e 791-A da CLT e a conseqüente violação desses dispositivos ao princípio do acesso à justiça. Foi possível verificar que as modificações advindas da reforma trabalhista não observaram o direito constitucional garantido aos trabalhadores e acarretaram evidente violação às normas já postas no ordenamento brasileiro.

O presente trabalho oportunizou uma análise acerca das inconstitucionalidades implementadas pela reforma trabalhista no que se refere aos objetos ligados ao princípio do acesso à justiça. Assim, levando-se em consideração o conceito de Justiça Social e os princípios fundamentais preceituados no ordenamento jurídico, nota-se que as modificações oriundas da Lei nº 13.467/2017 limitaram o acesso à justiça dos empregados.

Por fim, frisa-se que as alterações decorrentes do advento da reforma trabalhista deveriam buscar ampliar os direitos trabalhistas e não dificultar o acesso do cidadão ao órgão jurisdicional. Essa limitação caracteriza-se como uma afronta à Constituição Federal de 1988, visto que a Carta Magna é específica ao assegurar o acesso à justiça e os direitos inerentes ao empregado na esfera da Justiça do Trabalho.

Dessa forma, os direitos ora analisados representam garantias primordiais para o devido acesso à justiça e não devem configurar objeto de modificações através de reformas que impactem negativamente os direitos dos trabalhadores ou limitem seu âmbito de atuação.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso Prático de Processo de Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

ALVIM, Angélica Arruda; ASSIS, Araken de; ALVIM, Eduardo Arruda, e LEITE, George Salomão. **Comentários ao Código de Processo Civil**. Lei N. 13.105-2015. Saraiva. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed, São Paulo: LTr, 2016.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 1992.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O Alto executivo e a proteção do direito do trabalho**. Revista LTR: Revista Legislação do Trabalho. São Paulo: Ltr, 08/2013. pp. 914 a 92. v.77 n.8.

BRASIL. Conselho Federal da Ordem dos Advogados. **Íntegra da petição inicial da Ação direta de inconstitucionalidade - ADI nº 6.002/DF, de autoria do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – CFOAB**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/9/art20180904-03.pdf>>. Acesso em: 05 de outubro de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 de agosto de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 de agosto de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF. 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 21 de agosto de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 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. Brasília, DF. 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 de agosto de 2023.

BRASIL. **Medida provisória nº 808, de 14 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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 04 de dezembro de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.766**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Relator do acórdão: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 20 de outubro de 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/>>

processos/downloadPeca.asp?id=15350971179&ext=.pdf>. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade nº 6.002** - DF. Repte.: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - CFOAB. Intdos.: Presidente da República. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5537399>>. Acesso em: 05 de outubro de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Manifestação da Procuradoria-Geral da República na Ação direta de inconstitucionalidade - ADI nº 6.002** - DF. Íntegra do parecer da PGR. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15338891368&ext=.pdf>>. Acesso em: 05 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **A justiça do Trabalho como Justiça Social**. 2021. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/justica-social>>. Acesso em: 02 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Declaração de pobreza de mecânico é aceita para concessão de justiça gratuita**. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias//asset_publisher/89Dk/content/id/28337932/pop_up>. Acesso em: 20 de agosto de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução nº 221, de 21 de junho de 2018**. Edita a Instrução Normativa nº 41, que dispõe sobre as normas da CLT, com as alterações da Lei nº 13.467/2017 e sua aplicação ao processo do trabalho. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138949/2018_res0221_in0041.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho**. 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>>. Acesso em: 13 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 219 do TST**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-219>. Acesso em 07 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 329 do TST**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM329>. Acesso em: 07 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 463 do TST**. Assistência Judiciária Gratuita. Comprovação. 2017. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>>. Acesso em: 21 de agosto de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Turma mantém entendimento de que valor apontado na petição inicial é meramente estimativo**. 2022. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/turma-mant%C3%A9m-entendimento-de-que-valorapontado-na-peti%C3%A7%C3%A3o-inicial-%C3%A9-meramente-estimativo>>. Acesso em: 05 de outubro de 2023.

CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho (do chão de fábrica ao**

serviço público). Tese de Doutorado. Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: RT, 1994.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017.

CASTANHO, William; FERNANDES, Adriana. **Em 5 anos de reforma trabalhista, processos recuam ao nível de 1992**. 2022. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/em-5-anos-de-reforma-trabalhista-processos-recuam-ao-nivel-de-1992/>>. Acesso em: 20 de agosto de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. In: Revista do Ministério Público do Trabalho, ano XVI, n. 31. Brasília, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 31, nº. 117, p. 167-203, jan./mar. 2005, P. 169. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/173812>>. Acesso em: 10 de outubro de 2023.

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

DIAS, Sandra Mara de Oliveira. **Justiça gratuita onerosa e honorários advocatícios sucumbenciais na justiça do trabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho Nona Região. Curitiba, Parana, ano IX, nº. 84, jan. 2020.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Direito à inafastabilidade do poder judiciário. Direitos constitucionalizados**. LEÃO, Adroaldo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo (coord.). Rio de Janeiro: Forense, 2005.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. Vol. I, São Paulo: Malheiros, 2005.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

MACHADO JÚNIOR, César Pereira. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

MARINONI, L.G. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 21 ed., São Paulo: Atlas, 2004.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais**. São Paulo: Ltr, 2004. p. 295.

MORAES, de Vanessa. **Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista: entenda as principais mudanças**. 2020. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/reforma-trabalhista-lei-13467/>>. Acesso em: 17 de agosto de 2023.

ONU. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/por.pdf>>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4 ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.

QUINTÃO. Mário Lúcio; NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 2ª ed. São Paulo: Método, 2008.

Revista Complejus – Natal: Queima-Bucha, v.1. n.2. 2011. Disponível em: <http://www.amatra21.org.br/Arquivos/Revista/Revista%20Complejus%202.pdf#page=96>>. Acesso em: 29 de outubro de 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000.

SARLET, Wolfgang Ingo. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2001.

SCHIAVI, Mauro. **A teoria geral do processo do trabalho e a reforma trabalhista da lei 13.467/17**. 2019, p. 10. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/ejud13/material-de-curso-e-eventos/2019/i-jornada-de-formacao-continuada-mar-2019/mauro-schiavi-teoria-geral-do-processo-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 04 de dezembro de 2023.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19. Ed. São Paulo: Editora JusPodivm, 2023.

SEVERO Valdete Souto, MAIOR Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**; organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; prefácio Lívio Enescu. – São Paulo (SP): Sensus, 2017.

SILVA, Sandro Pereira. **A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10308/8/bmt_64_estrategia.pdf>. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O princípio da oralidade no processo do trabalho**. Diário das Leis Trabalhistas, v.3, p.11 - 14, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Petição inicial: no processo civil, no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

SOUZA, Rogerio de Oliveira. **Da hipossuficiência**. Revista da EMERJ. Rio de Janeiro. V. 7. N. 28. pp. 88-98. 2004. Disponível em: <http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerjonline/edicoes/revista28/revista28_88.pdf>. Acesso em: 10 de outubro de 2023.

TOSTES MALTA, Christovão Piragibe. **Prática do processo trabalhista**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2007.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **A reforma trabalhista e o hipersuficiente**. 2017. Disponível em: <http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20HIPERSUFICIENTE_.pdf>. Acesso em: 04 de dezembro de 2023.

VAZ, Andréa Arruda; VARELLA, Gustavo; PEREIRA, Patrícia. **O Princípio da Proteção no Direito Processual do Trabalho**. Revista Eletrônica Multidisciplinar FACEAR – Faculdade Educacional Araucária, 2014.