

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**  
**FACULDADE DE DIREITO "PROF. JACY DE ASSIS"**

**O inadimplemento trabalhista, seus aspectos específicos e os reflexos da  
Reforma Trabalhista**

**Fernando Alcântara de Oliveira Guimarães**

Uberlândia - MG  
2019

Fernando Alcântara de Oliveira Guimarães

**O inadimplemento trabalhista, seus aspectos específicos e os reflexos da  
Reforma Trabalhista**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito "Prof. Jacy de Assis" como requisito básico para a conclusão do curso de Direito.

Orientador: Magno Luiz Barbosa

Uberlândia - MG  
2019

## RESUMO

O trabalho fez um panorama histórico sucinto sobre a evolução do Direito do Trabalho no Brasil e teve como objetivo inicial a compreensão da prática empresarial recorrente de não pagamento total das verbas trabalhistas, trazendo-se ponderações sobre o tipo de governança existente nas empresas do Brasil através da citação de pesquisas realizadas recentemente. Outro ponto do trabalho está centrado em mostrar como a Justiça Trabalhista se destaca dentre as outras e como o gasto com o Poder Judiciário é elevado, além de se preocupar em como a Reforma Trabalhista impactou na questão do inadimplemento empresarial, no sentido de que serviu como um instrumento de legalização das medidas ilegais já adotadas. Discute-se muito no trabalho também sobre pontos negativos e positivos da Reforma Trabalhista e sobre seus principais impactos sociais já causados até o momento. Em uma etapa diversa houve a abordagem de algumas peculiaridades da Reforma Trabalhista e sobre perspectivas para o futuro do direito trabalhista, além de suas alternativas. De modo geral, o objetivo primordial foi o de se tentar entender o inadimplemento trabalhista, evidenciar os efeitos da Reforma Trabalhista para a sociedade como um todo e idealizar sobre quais as medidas possíveis para se melhorar a situação da Justiça Trabalhista no Brasil, além também de se discutir sobre o interesse empresarial por trás da Reforma como meio de favorecimento.

Palavras-chave: direito trabalhista, inadimplemento, reforma trabalhista, justiça, empresas.

## ABSTRAC

*The paper gave a brief historical overview of the evolution of labor law in Brazil and its initial objective was to understand the recurring business practice of non-payment of full labor funds, bringing considerations about the type of governance that exists in Brazilian companies through citing recent research. Another point of the paper is centered on showing how Labor Justice stands out from the others and how the spending on the Judiciary Power is high, besides worrying about how the Labor Reform has impacted the issue of corporate default, in the sense that it served as an instrument to legalize illegal measures already taken. There is much discussion at work about the negative and positive aspects of the Labor Reform and its main social impacts that have been caused so far. At a different stage, some peculiarities of the Labor Reform were approached, as well as perspectives for the future of labor law and their alternatives. In general, the primary objective was to try to understand the labor default, to highlight the effects of the Labor Reform for society in general and to idealize about the possible measures to improve the labor justice situation in Brazil, as well as to discuss the business interest behind the Reformation as a way of taking advantages.*

**Keywords:** *work law, default, labor reform, justice, companies.*

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>1 A CONSTRUÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>7</b>
1.1 O que é trabalho.....	7
1.2 O que é Direito do Trabalho.....	7
1.3 História da Justiça Trabalhista no Brasil.....	8
1.4 O que foi a Reforma Trabalhista.....	10
1.5 Informalidade do Trabalho no Brasil.....	11
<b>2 A CULTURA DE INADIMPLÊNCIA DAS EMPRESAS E SEUS ASPECTOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>13</b>
2.1 A ausência de governança trabalhista – Geração de passivo trabalhista.....	13
2.2 Prescrição quinquenal – uma antiga “aliada” das empresas.....	16
2.3 O gasto das empresas com as obrigações trabalhistas.....	18
2.4 O gasto do Brasil com o Poder Judiciário.....	21
2.5 A hipertrofia da justiça do trabalho e suas causas.....	22
<b>3 OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>23</b>
3.1 As alterações significantes na lei.....	23
3.2 Pontos negativos ao trabalhador – favorecimento das empresas.....	24
3.3 Pontos positivos ao trabalhador.....	28
3.4 Impacto social da reforma trabalhista em 2 anos de vigência – panorama geral.....	30
<b>4 PECULIARIDADES DA REFORMA E AS TENDÊNCIAS DO FUTURO.....</b>	<b>39</b>
4.1 O aspecto econômico da Reforma Trabalhista.....	39
4.2 Prescrição Intercorrente e o fim da Execução de Ofício.....	40
4.3 O direito adquirido contra o imediatismo da Reforma.....	41
4.4 Auditoria interna – prevenção a passivos trabalhistas.....	43
4.5 Flexibilidade das relações trabalhistas – <i>Flexisecurity</i> .....	45
4.6 A regularização trabalhista na modernidade e suas perspectivas para o futuro.....	46
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>50</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Justiça Trabalhista existente no Brasil não surgiu do nada e tem um histórico marcado pelo garantismo da Lei através criação de diversos direitos trabalhistas aos trabalhadores ou, em uma outra visão, pela criação de vários deveres trabalhistas aos empregadores, o que representa a mesma coisa.

O inadimplemento trabalhista significa o não pagamento das verbas trabalhistas devidas durante a vigência de um contrato de trabalho, ou o pagamento incorreto/parcial dessas verbas pelas empresas.

A análise que se busca fazer no presente trabalho é a de que forma ocorre o tal inadimplemento nas empresas do Brasil, sendo discutidas quais são as suas origens e quais são as consequências disso. O método de aprendizado foi através da observação de casos práticos e da análise do cenário do Poder Judiciário e da relevância que os processos trabalhistas têm no sistema de Justiça brasileiro.

Outro grande destaque do trabalho é a reforma trabalhista, que foi promulgada pela Lei nº 13.467/2017 e entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 e que trouxe impactantes alterações no que concerne à antiga CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), sendo que algumas dessas mudanças foram realizadas com o intuito de regularizar antigas práticas recorrentes que eram exercidas de forma ilegal pelas empresas.

Este trabalho tem como intuito principal mostrar a relevância da reforma trabalhista na sociedade, e como essas mudanças trouxeram grandes impactos no cotidiano dos trabalhadores.

A escolha do tema deve-se ao fato que o inadimplemento trabalhista sempre foi muito presente no Brasil, na medida em que há uma enorme quantidade de processos em tramitação na Justiça Trabalhista, o que deu a motivação de se procurar uma maior compreensão a respeito dos fatores que envolvem essa questão.

Ademais, tendo em vista que há uma conexão entre essa inadimplência trabalhista e a confecção da Reforma Trabalhista busca-se entender de maneira mais profunda esse procedimento.

O certo é que a Reforma implementou mudanças significativas que afetam a todos os trabalhadores, tendo pontos que trouxeram mudanças estruturais. Então pretende se esclarecer alguns destes pontos, até mesmo pelo fato da Reforma ainda ser recente e ampla, buscando-se demonstrar principalmente o impacto dessas alterações. Cabe dizer que a metodologia utilizada foi a de coleta de informações por meio de pesquisas nas mais variadas fontes de estudo e de

notícias, para demonstração mais acertada sobre os aspectos positivos, que são poucos, e negativos, que se destacam na nova Lei.

Portanto, em um primeiro momento do trabalho, a fim de contextualizá-lo, cabe realizar uma breve evolução histórica sobre o Direito do Trabalho no Brasil e sobre suas características mais marcantes.

Na sequência, busca-se entender as raízes da prática empresarial recorrente do pagamento equivocado das verbas trabalhistas, tendo em vista o funcionamento das empresas e sua forma de gestão.

Já o terceiro ponto do trabalho está centrado em como a Reforma Trabalhista impactou na vida dos empregados, além de como ela foi capaz de influenciar a questão do inadimplemento empresarial, no sentido de que pode servir como um instrumento de legalização das medidas ilegais já adotadas.

Em uma quarta etapa há uma abordagem sobre algumas peculiaridades da Reforma Trabalhista e sobre perspectivas para o futuro do direito trabalhista, além de discorrer sobre alguns mecanismos interessantes de aperfeiçoamento nas técnicas de diminuição dos conflitos trabalhistas.

Por isso, o objetivo principal foi o de se tentar entender o inadimplemento trabalhista, evidenciar os efeitos da Reforma Trabalhista para a sociedade como um todo e idealizar sobre quais as medidas possíveis para se melhorar a situação da Justiça Trabalhista no Brasil, além também de se discutir sobre o interesse empresarial por trás da Reforma como meio de favorecimento.

## 1.1 A CONSTRUÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

### 1.1 O que é Trabalho

A origem da palavra “Trabalho” vem do latim e tem como significado etimológico uma espécie de instrumento de tortura e, à época do feudalismo remetia à ideia de ser um tipo de castigo/punição, daí advinha o regime de servidão.<sup>1</sup>

Atualmente, com o avanço da humanidade, o conceito de trabalho se modificou abruptamente e está ligado a uma ideia de produtividade. Como bem define o autor Vólia Bomfim Cassar, trabalho na atualidade significa “toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva”. E ainda complementa: “Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento e despendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado”.

Ademais, além dessa definição sobre o que é trabalho, cabe a nós entrar no tema de o que constitui trabalho para o Direito do Trabalho. Assim, vale dizer que nem toda atividade humana produtiva pode ser considerada objeto do Direito do Trabalho, mas somente a realizada em favor de terceiros que é o campo de estudo dessa área jurídica.<sup>2</sup>

### 1.2 O que é Direito do Trabalho

Focando no conceito de Direito do Trabalho, temos que observar a existência de três correntes que discorrem sobre o tema, sendo que para cada uma há um tipo de conceituação diferente, sendo elas a subjetiva, objetiva e mista.

Para a corrente subjetiva há um foco nas pessoas da relação de emprego (empregador e empregado). Um dos defensores dessa corrente, o autor Cesário Júnior<sup>3</sup>, conceitua da seguinte forma:

É o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual.

(...)

O sistema jurídico de proteção ao economicamente fraco na relação jurídica.

Para a corrente objetiva há um destaque para o conteúdo do Direito do Trabalho, mais especificamente, para a lei, sendo conceituado como um “corpo de princípios e normas jurídicas

---

<sup>1</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho - De acordo com a Reforma Trabalhista*. 16ª Ed. 2018, p. 2

<sup>2</sup> Ibid

<sup>3</sup> CESARINO JUNIOR. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1980, p. 52-54

que ordenam a prestação de trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam”<sup>4</sup>.

Já a corrente mista, majoritária na doutrina, engloba os dois conceitos acima e apresenta uma visão mais abrangente e completa do que seria o Direito do Trabalho. Em um sentido mais integral dessa corrente, segue um conceito bem elaborado por Vólia Bomfim Cassar:

[...] o conceito de Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.<sup>5</sup>

### **1.3 História da Justiça Trabalhista no Brasil**

Além das importantes conceituações anteriores, vale a pena discorrermos um pouco sobre o panorama histórico do trabalho e do Direito do Trabalho no Brasil, a fim de conhecermos as bases sólidas que foram formadas com o decorrer do tempo em nosso sistema jurídico até a construção da atual Justiça Trabalhista.

Para melhor organizar sobre a história do Direito Trabalhista, segue abaixo uma sequência de acontecimentos importantes em ordem cronológica para a visualização da evolução normativa<sup>6</sup> nessa área.

Em 1850, houve a elaboração do Código Comercial, sendo ele o primeiro código nacional a trazer regras de Direito do Trabalho, como questões sobre aviso prévio, justa causa e garantia de salário em caso de acidente do trabalho.

Já em 1888, com o advento da Lei Áurea, que aboliu a escravidão, houve o aumento da demanda no mercado e não existia trabalho para todos, forçando assim a criação de novos trabalhos e uma qualificação da mão-de-obra.

A Constituição de 1891 somente garantiu o livre exercício de qualquer profissão, além de ter assegurado a liberdade de associação, o que deu embasamento para o começo da organização sindical, sendo que em 1903 houve a primeira norma brasileira específica sobre a sindicalização.

---

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 41.

<sup>5</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho - De acordo com a Reforma Trabalhista*. 16ª Ed. 2018, p.5.

<sup>6</sup> Ibid p.16

Em 1916 houve a promulgação do 1º Código Civil, que tinha parte tratando sobre locação de serviços e disposições aplicáveis às relações de trabalho.

Por sua vez, em 1919 houve um grande avanço mundial com relação à Justiça Trabalhista, que foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Já no campo nacional, o “embrião” da Justiça do Trabalho surgiu em 1923, com a criação do Conselho Nacional do Trabalho.

Mas, segundo doutrina, foi em 1930, com Getúlio Vargas assumindo a presidência da República Federativa do Brasil que o rumo da normatização trabalhista teve uma enorme mudança<sup>7</sup>, através do estabelecimento de uma ampla legislação que trouxe consigo uma série de obrigações e deveres a serem cumpridos pelos empregadores, colocando o empregado como um ser vulnerável e que deve ser protegido legalmente pelo Estado. Além disso, houve também a criação do Ministério do Trabalho, responsável principalmente pela fiscalização do trabalho.

A partir de então, o trabalho foi extensamente regulamentado e formalizado, até que em 1939 se organizou a Justiça do Trabalho<sup>8</sup> propriamente dita - integrada ao Poder Judiciário em 1946 - e em 1943 houve a compilação da Consolidação das Leis Trabalhistas, a famosa CLT<sup>9</sup>, que representa a lei máxima do Direito Trabalhista.

Assim, com o passar do tempo foram surgindo ainda diversas disposições legais que expandiram ainda mais o caráter garantista e intervencionista do Estado nas relações de trabalho, com a instituição do DSR (1949), criação do 13º salário (1962) e FGTS (1966).

Já com o retorno da democracia e com a promulgação da Constituição de 1988, mais especificamente em seu artigo 7º, inúmeros direitos trabalhistas foram arrolados em prol de uma melhor condição social, tendo em vista um aspecto mais coletivista e à luz da dignidade da pessoa humana. Por outro lado, a nova Carta também trouxe instrumentos para a flexibilização das leis trabalhistas.

Ademais, a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 merecer ser destacada também, pois ampliou a competência da Justiça do Trabalho para não se limitar somente as relações de emprego, mas também para julgar os conflitos oriundos das relações de trabalho, o que aumentou o número de ações trabalhistas.

---

<sup>7</sup> JORGE NETO, F.F.; CAVALCANTE, J.Q.P. *Direito do trabalho*. 9ª. ed. – Cap. 3.3. São Paulo: Atlas. 2019.

<sup>8</sup> SUSSEKIND, A. *História e perspectivas da Justiça do Trabalho*. 2001. Revista TST, Brasília, vol. 67, nº 4, pg. 18.

<sup>9</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943*. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 18 de jul 2019.

Por fim, em 2017, por meio de um *lobby* empresarial - repleto de críticas à legislação trabalhista, no sentido de ela ser exageradamente pró-empregado e contrária ao mercado econômico - houve a instauração da Reforma Trabalhista, que impactou e ainda vai impactar ainda mais as relações de trabalho e o acesso à Justiça do Trabalho.

#### 1.4 O que foi a Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) foi um conjunto de mudanças das normas trabalhistas contidas na CLT. Cabe dizer que não foi a primeira vez e nem será a última a modificar essa lei tão importante. A diferença é que a Reforma trouxe um impacto enorme ao alterar diversos pontos da mesma lei, sendo mais de 100 no total.

A história por trás da Reforma é a de que ela surgiu em 2016 através de um projeto de Lei do deputado federal Ronaldo Nogueira, o qual era o então Ministro do Trabalho de Michel Temer, o presidente da época. A partir daí demorou somente 7 meses para que o projeto fosse convertido em Lei, tendo tido, portanto, uma tramitação ágil no Congresso. Apesar da extrema complexidade, tal processo foi acelerado também em razão da pressão popular realizadas pelos empresários e empreendedores, que viam a antiga CLT como uma lei atrasada e que carecia de uma modernização.

Como exemplo de opinião favorável à Reforma, o presidente executivo da Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (Abimaq), José Velloso Dias Cardoso, na ocasião da aprovação da reforma trabalhista, concedeu uma entrevista à revista Exame, em que disse: “Temos viajado muito mundo afora e é impressionante o gap do Brasil em relação ao resto do mundo em termos de relações de trabalho.”<sup>10</sup>

Após a aprovação teve a Reforma teve uma *vacatio legis* de 120 dias para passar a vigorar no Brasil, sendo que passou a valer oficialmente no Brasil, portanto, a partir de 11 de Novembro de 2017.

Para sintetizar o significado da Reforma, vale citar a conclusão apresentada pela Cartilha da Reforma da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo:

A nova CLT representa uma transformação no mundo do trabalho. Todos deverão se adaptar a essa realidade com razoabilidade e, acima de tudo, respeitando o princípio da boa-fé objetiva no âmbito negocial a fim de que sejam reduzidos os conflitos e as

---

<sup>10</sup> PEREIRA, Renée. Exame. *Empresários comemoram aprovação de reforma trabalhista*. Julho/2017. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 30 de ago 2019.

demandas trabalhistas.

Por sua vez, os sindicatos deverão investir na representatividade e buscar a autossustentabilidade, ampliando a arrecadação com a oferta de produtos e serviços aos empresários e administrando de forma eficiente seus recursos.<sup>11</sup>

Assim sendo, o objetivo primordial da Reforma foi o de flexibilizar as relações de trabalho para combater a crise do desemprego e, com efeito encolher a informalidade. No entanto, a Reforma enfrenta uma grande problemática, uma vez que ao “legalizar” práticas de flexibilização e de redução de custos empresariais, apesar de parecer ser uma solução viável, tal medida pode intensificar a diminuição de salários e precarizar ainda mais as condições de trabalho, gerando um efeito contrário e incrementando de forma substancial o desemprego e o aumento da informalidade.<sup>12</sup>

### **1.5 Informalidade do trabalho no Brasil**

Diante do panorama histórico, pode-se perceber que houve uma alta regulação do direito do trabalho, com a criação de diversos direitos trabalhistas aos trabalhadores e consequente obrigações aos empregadores. Assim, o custo financeiro arcado pelas empresas quando estas decidem contratar um trabalhador formal, com carteira assinada, apresenta-se elevado. Este custo, segundo um cálculo que considerou todos encargos diretos e indiretos chega a praticamente duas vezes o valor efetivamente gasto pelo empregador para a contratação.<sup>13</sup> Ou seja, tomando-se como base que o empregado receba o salário mínimo atual de R\$ 998,00, para a empresa ele gera uma despesa na verdade de R\$1.996,00.

Assim, juntando essa majoração para se formalizar um empregado com o baixo nível de produtividade da mão de obra brasileira, o qual decorre principalmente da precária qualidade da educação brasileira no geral, a carteira assinada muitas das vezes torna-se um empecilho para ambos os lados.

O resultado disso é claro e a análise econômica já prevê: trabalhadores de baixa qualificação têm grandes dificuldades para encontrar uma posição no mercado de trabalho formal. Se relacionarmos isto ao problema crônico da baixa escolaridade média dos

---

<sup>11</sup> SANTOS, Antônio Oliveira. *Cartilha A Reforma Trabalhista - A Nova Consolidação das Leis do Trabalho*. CNC. Pg. 62. Setembro 2017

<sup>12</sup> MOREIRA, E.E.P.; SOUSA, A.A. *A reforma trabalhista e a disputa pela regulação do direito do trabalho no Brasil*. v. 01, fls. 54–77. 2018

<sup>13</sup> PASTORE, José. *A batalha dos encargos sociais*. Folha de S. Paulo, São Paulo, 28 fev. 1996. Disponível em: [https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_082.htm](https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_082.htm). Acesso em: 20 de Out 2019.

trabalhadores brasileiros, podemos compreender as origens da grande informalidade da economia brasileira.

Diante disso, podemos considerar que existem no Brasil dois grupos bastante distintos de trabalhadores no Brasil: os protegidos pelo clube exclusivo (celetistas) e os não-protegidos, isto é, os informais ou semi-formais. As estimativas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD) do 2º trimestre de 2019<sup>14</sup> mostram um novo recorde na taxa de informalidade, de 41,4% entre os trabalhadores ocupados, sendo este o maior nível já atingido desde o início da pesquisa em 2015.

A categoria dos empregados sem carteira assinada no setor privado (11,8 milhões de pessoas) foi recorde e cresceu nas duas comparações: 2,9% (ou mais 338 mil pessoas) em relação ao trimestre anterior e 3,4% (mais 384 mil pessoas) na comparação com o mesmo trimestre de 2018. A categoria dos trabalhadores por conta própria chegou a 24,4 milhões de pessoas, novo recorde, com alta de 1,2% (mais 293 mil pessoas) frente ao trimestre anterior e 4,3% (mais 1,0 milhão de pessoas) em relação ao mesmo período de 2018.

Assim, é nítido que a informalidade está em alta no mercado de trabalho brasileiro e continua a crescer, sendo que quem possui carteira assinada representa uma classe trabalhadora privilegiada. Grande parte compõe-se de trabalhadores sem carteira assinada, ou trabalhadores por conta própria que, no geral são autônomos informais com rendimento e condições de trabalho também bastante precários.

Além disso, a burocracia excessiva e os elevados impostos, inclusive derivados da legislação trabalhista, aliados à incapacidade de o setor formal da economia absorver toda mão-de-obra fazem com que grande parte dos trabalhadores brasileiros sobrevivam na informalidade<sup>15</sup>. Assim, o enfrentamento da informalidade deve ser feito através de um conjunto de medidas de diferentes naturezas, sendo que uma ação isolada dificilmente terá um impacto efetivo na redução da informalidade.

Possivelmente, leis trabalhistas mais transparentes e menores custos de contratação beneficiariam todo o mercado de trabalho, mas algumas políticas variam de acordo com o tipo de inserção informal. As medidas de combate ao emprego sem carteira estão relacionadas à reconversão dos trabalhadores para se tornarem empregáveis formalmente e às ações de fiscalização e inspeção. Já as políticas voltadas aos microempreendedores, incluindo o trabalho

---

<sup>14</sup>IBGE. *Indicadores IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua*. Segundo Trimestre de 2019. Rio de Janeiro. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2019\\_2tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2019_2tri.pdf). Acesso em: 16 de nov. 2019.

<sup>15</sup> FONTES, A. *Ensaio sobre Informalidade no Brasil*. Tese de Doutorado, Instituto de Economia, UFRJ, Rio de Janeiro. 2009.

por conta própria, devem priorizar um conjunto integrado de políticas que visem não apenas a regularização dessas atividades, através de incentivos à formalização, mas o acesso a mercados e o aumento da produtividade.

De maneira geral, seria preciso recriar os padrões de relacionamento entre Estado e sociedade, oferecer incentivos corretos e diminuir as assimetrias de informações, mas a missão é muito mais complexa do que aparenta e a Reforma Trabalhista não está sendo eficiente nesse sentido, como veremos no decorrer do trabalho.

## **2 A CULTURA DE INADIMPLÊNCIA DAS EMPRESAS E SEUS ASPECTOS ESPECÍFICOS**

### **2.1 A ausência de Governança Trabalhista – Geração de passivo trabalhista**

O passivo trabalhista<sup>16</sup> começa a surgir dentro das organizações, quando a empresa ou empregador pessoa física, deixam de cumprir com suas obrigações trabalhistas. Conforme o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE:

Os tipos mais comuns de descumprimento dos direitos trabalhistas são a falta de registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, a falta de pagamento das horas extras, o não recolhimento dos encargos sociais sobre a parte variável do salário, em especial, das comissões, entre outros.

Além disso, em decorrência de os passivos trabalhistas não terem sua cobrança imediata e, muitas das vezes, não denunciada ou fiscalizada, os empregadores não se preocupam em seguir as leis trabalhistas corretamente, pois, não percebem o real impacto que elas podem ter nos resultados da empresa.

Uma pesquisa<sup>17</sup> realizada pelo Instituto Brasileiro de Governança Trabalhista (IBGTr), chamada “Passivo Trabalhista”, com empresas de Curitiba e RMC aponta como conclusão que empresas não investem em governança trabalhista.

Chegou-se na constatação de que grande parte das empresas de Curitiba e Região

---

<sup>16</sup> LOPES, Claudineia Aparecida Magalhães da Silva; FERREIRA, Aparecido José dos Santos. *Passivos Trabalhistas x Medidas Corretivas*. 2017.

<sup>17</sup> IBGTr. *Pesquisa aponta que empresas não investem em governança trabalhista*. 11/2016. Disponível em: <https://www.ibgtr.com.br/pesquisa-aponta-que-empresas-nao-investem-em-governanca-trabalhista/>. Acesso em: 18 de set 2019.

Metropolitana não possui uma governança trabalhista instaurada e que possa minimizar os danos causados por processos trabalhistas. Deixou-se especificado que os participantes da pesquisa foram profissionais das áreas de recursos humanos, jurídica, administrativa, operacional, vendas e financeira.

A governança trabalhista é uma prática utilizada pelas empresas para terem maior controle de seus processos, o que ajuda a reduzir o volume de ações trabalhistas, diminuir a rotatividade de funcionários e as faltas no trabalho. Uma boa governança trabalhista pode, inclusive, melhorar a competitividade das organizações. A Diretora Regional do IBGTr, Alessandra Lucchese, que foi responsável por coordenar essa pesquisa, afirma:

Qualquer empresa que tenha uma gestão de riscos eficiente e transparente tem alicerce para competir. Mas a gestão de riscos deve, obrigatoriamente, incluir a área trabalhista dentro do conceito de governança, com vários pilares de gestão da empresa coordenados entre si e com fluxos de comunicação bem definidos e sempre em prática

Apesar de 60,53% das empresas entrevistadas possuírem departamento jurídico interno, 54,39% não possui um fluxo de trabalho implementado quando surgem novos processos trabalhistas. Além disso, 62,26% das entrevistadas não preveem no orçamento valor destinado às ações de prevenção do passivo trabalhista.

“O grande problema da questão trabalhista é que muitas empresas não veem o direito do trabalho como via de mão dupla, ou seja, não enxergam o preventivo como investimento e só se preocupam quando o processo trabalhista já está instaurado”, afirma Luis F. Cavalari Faller, advogado associado da Becker Direito Empresarial, o qual foi entrevistado nesse estudo, realizado pelo instituto<sup>18</sup>.

Faller diz ainda que “é muito mais vantajoso para a empresa investir no preventivo, não só pela questão financeira, mas também para o clima de trabalho, contribuindo, inclusive, para a melhoria da produtividade”.

Além do mais, a referida pesquisa ainda aponta que as principais queixas dos empregados que entram com um processo trabalhista são hora extra (75,86%), dano e assédio moral (10,34%), insalubridade e periculosidade (3,45% cada um).

Dentre as entrevistadas, 42,42% não possuem reclamações trabalhistas de seus funcionários, 31,82% possuem até 10 processos abertos e 6,06%, de 11 a 30. Em 3,03% dos

---

<sup>18</sup> IBGTr. *Pesquisa aponta que empresas não investem em governança trabalhista*. 11/2016. Disponível em: <https://www.ibgtr.com.br/pesquisa-aponta-que-empresas-nao-investem-em-governanca-trabalhista/>. Acesso em: 18 de set 2019.

casos, há mais de 501 reclamações abertas. Mas um dado alarmante é o de que a maioria das empresas (54,89%) não sabe o valor estimado dos processos, sendo comprovado o alto grau de despreparo nessa área tão fundamental em uma empresa.

Já um outro exemplo de falta de organização para a redução de passivo trabalhista foi evidenciado através de mais uma pesquisa realizada por Ledimara Strabação e Janice Walter<sup>19</sup>, dessa vez em uma empresa do setor metalúrgico. Após uma análise feita por meio da coleta de dados processuais dessa empresa, com a identificação das indenizações requeridas pelos reclamantes nos anos de 2014 a 2016, observou-se que há uma variedade de motivos que causam os litígios trabalhistas e que depende muito de cada atividade executada pela reclamada de forma interna.

Porém, uma conclusão interessante que se chegou nesse estudo foi o de que se houvesse uma governança trabalhista mais forte na empresa a redução dos passivos trabalhistas seria muito mais eficiente. Veja-se:

A redução de custo poderá ser realizada através das melhorias nos processos internos da organização, analisar como está sendo executados os procedimentos bem como as atitudes dos líderes para com os empregados, treinar e avaliar constantemente esses pontos para que possam ser melhorados evitando danos a moralidade do liderado e a falta de pagamento das obrigações previdenciárias e fiscais.

Para as futuras investigações que poderão ser realizadas pertinentes a este tema, as sugestões são empenho na busca em empresas que queiram abrir as portas para exploração dos passivos trabalhistas, constante pesquisa em documentos internos, imparcialidade diante dos processos e diálogos com os representantes do setor de Recursos Humanos da empresa.

A contribuição do estudo realizado referente o tema dos passivos trabalhistas é que a empresa pode analisar e identificar o custo que obteve com os processos e trabalhar com plano de ação buscando melhorias para a mesma, através da análise dos processos e das reivindicações dos empregados verificar a possibilidade de novas práticas e procedimentos, a repercussão deste tema no mundo acadêmico pode servir de apoio e referência para as futuras pesquisas.

Pode-se ainda mencionar sobre uma terceira pesquisa<sup>20</sup> feita com 444 empresas industriais paulistas pelo Departamento de Pesquisas e Estudos Econômicos do FIESP/CIESP, que teve por um dos objetivos o de avaliar o controle de geração de passivo trabalhista.

Como resultado obteve-se um cenário um tanto quanto contraditório na prevenção de litígios trabalhistas. O percentual de empresas que não realizam gestão de redução e prevenção

---

<sup>19</sup> STRABAÇÃO, L.; WALTER, J. *Mapeamento dos passivos trabalhistas em uma empresa do ramo metalúrgico*. Faculdades Integradas Machado de Assis. Santa Rosa –RS. 2017.

<sup>20</sup> DEPECON. *Projeto “Ramos da Indústria Paulista” passivo trabalhista, condições de trabalho e trabalhadores terceirizados*. FIESP/SIESP. São Paulo. 2010.

de passivos trabalhistas é de apenas 12%. Ou seja, a grande maioria das empresas tomam alguma medida para inibir o passivo trabalhista. Porém, na mesma pesquisa chega-se a um resultado de que 80% das empresas não realizam provisão de despesas para indenizações de ações trabalhistas, considerando que as pequenas e médias empresas são as que menos adotam tal prática. Portanto, diante de tal contradição e do insustentável número de processos em andamento na Justiça Trabalhista questiona-se qual seria a verdadeira eficácia da implementação das medidas paliativas.

Dessa forma, tais pesquisas foram capazes de evidenciar como o gerenciamento para redução e prevenção de passivos trabalhistas é deficitário no Brasil, tornando-se clara a necessidade de uma reformulação nas empresas para que valorizem a prática de execução de um plano de ação voltado à diminuição de conflitos trabalhistas e, conseqüentemente, redução de custos.

Por último, tendo em vista o quase de despreocupação com as obrigações trabalhistas, levanta-se a hipótese ainda de que determinadas empresas não adotam práticas de prevenção à processos trabalhistas simplesmente porque compensa não pagar as verbas devidas de forma correta e na hora correta para todos, uma vez que nem todos os trabalhadores que tiveram seus direitos lesados entram com ações na Justiça.

Assim sendo, acredita-se que essa ausência de governança trabalhista e situações de não cumprimento da Lei trabalhista em certas situações pode representar um lucro para a empresa, potencializado pela falta de conhecimento dos empregados sobre seus direitos e pelo ordenamento jurídico brasileiro, ainda mais após a Reforma Trabalhista, que trouxe grandes vantagens ao empregador, como bem abordado no decorrer do trabalho.

## **2.2 Prescrição quinquenal – uma antiga “aliada” das empresas**

A fim de contextualizar, um ponto interessante que pode ser destacado é o fato de que, mais especificamente no universo das grandes empresas, a maioria dos trabalhadores mantém um vínculo empregatício com o mesmo empregador por uma quantidade de tempo razoável, muitas das vezes por mais de 20 anos.

Já outro ponto é o de que no Brasil existe uma cultura de que o empregado somente processa o seu empregador após a demissão. Ou seja, na grande maioria dos casos o reclamante só entra contra a reclamada em um momento posterior a sua rescisão contratual.

Assim, juntando-se tais constatações, e tendo em vista de que a prescrição aplicada no

Brasil é quinquenal<sup>21</sup>, isto é, que são devidas as verbas trabalhistas somente dos 5 anos anteriores à distribuição da ação, observa-se que em várias situações o instituto da prescrição tornar-se-á um aliado das empresas má pagadoras de obrigações trabalhistas.

Tal ideia foi o que levou à criação da tese aprovada no 15º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat) em 2010. Veja-se:

Tese 1) AGLUTINADA

INAPLICABILIDADE DA PRESCRIÇÃO ENQUANTO NÃO REGULAMENTADO O ART. 7º, I, DA CF/88

PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA A DISPENSA ARBITRÁRIA (artigo 7º, I, CF). NÃO REGULAMENTAÇÃO. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL: INAPLICABILIDADE

Considerando que a prescrição não é um prêmio para o mau pagador, enquanto não aplicado efetivamente o direito de proteção contra a dispensa arbitrária previsto no inciso I do art. 7º da CF, que gera ao trabalhador a impossibilidade concreta de buscar os seus direitos pela via judicial, não se pode considerar eficaz a regra do inciso XXIX, do artigo 7º, no que se refere à prescrição que corre durante o curso da relação de emprego. Nesse sentido, enquanto não conferirmos efetividade plena ao artigo 7º, I, da CF/88, não se pode declarar a prescrição quinquenal.<sup>22</sup>

Portanto, apesar de ser rara a aplicação dessa tese na prática, por questões de cunho econômico, ainda assim há certas jurisprudências que coadunam com tal entendimento, uma vez que é nítido o favorecimento das empresas com a extinção da obrigação cumprir com seus deveres trabalhistas simplesmente pelo decurso do tempo. Segue de exemplo um trecho de decisão que acolhe a tese exposta acima:

No que se refere à prescrição quinquenal, deixo de aplicá-la pelos seguintes argumentos. A Constituição Federal de 1988 estabelece o valor social do trabalho e a proteção da dignidade da pessoa humana fundamentos da República Federativa do Brasil, em seu art. 1º.

Logo em seguida, no art. 7º da CF/88 há um extenso rol dos direitos dos trabalhadores, sempre visando a melhoria de sua condição social, como estabelece o caput do dispositivo.

O inciso I do art. 7º é norma que protege a relação de emprego contra as dispensas arbitrárias, extirpando do ordenamento jurídico o "direito potestativo" de dispensa imotivada do empregado pelo patrão.

Por ser norma referente a direito fundamental, a garantia ao emprego é de aplicabilidade imediata e eficácia plena, nos termos do §1º do art. 5º da CF/88, deixando para o

---

<sup>21</sup> MATIAS, R.F.A.; ROXO, T. B. *Os efeitos da prescrição quinquenal na rescisão de um contrato de trabalho*. Pg. 257–261. 2014.

<sup>22</sup> CONAMATS. *Cadernos da Anamatra.– A História dos Conamats de 1990 a 2014. (1ª a 17ª edições)*. p. 175. 2015.

legislador infraconstitucional espaço apenas para definir a forma de indenização e outros direitos.

Entretanto, infelizmente, este não tem sido o posicionamento da doutrina e jurisprudência majoritária, que entendem tratar-se de norma de eficácia limitada, na classificação clássica de José Afonso da Silva, caindo, portanto, a proteção ao emprego num discurso vazio, mesmo após mais de 25 anos de inércia do legislador em regulamentar tal dispositivo.

Dessa forma, diante da posição dominante dos tribunais pátrios quanto à permanência do "direito potestativo" de "descarte" do empregado sem qualquer motivo para tal, necessária se faz uma interpretação sistemática da Constituição, principalmente no que se refere à prescrição quinquenal.

Como é sabido, a prescrição atua como uma restrição a outro direito fundamental, previsto no art. 5º, XXXV, da CF/88, o de acesso à justiça.

Desse modo, a prescrição quinquenal somente pode ser justificada, como instituto restritivo do direito fundamental de acesso à justiça, no caso de ser garantida a eficácia ao art. 7º, I da CF/88.

A prescrição trabalhista é diferente da cível, pois ao contrário dos contratos em geral, é o devedor, e não o credor, que detém o poder no contrato de trabalho, como bem salienta Márcio Túlio Viana ( Os paradoxos da prescrição quando o trabalhador se faz cúmplice involuntário da perda de seus direitos. Revista LTr, v. 71, n. 11, p. 1335, nov. 2007).

Todo empregado depende de seu trabalho para sobreviver, não podendo correr riscos de perdê-lo, deixando de procurar a justiça para a reivindicação de seus direitos e exigir o cumprimento da legislação trabalhista pelo seu patrão.

[...]

No caso dos direitos trabalhistas, o empregado, diante da ausência da proteção ao emprego, não pode fazer valer seus direitos durante o pacto laboral, pois ao assegurar o "direito potestativo" do empregador quanto à dispensa imotivada, o trabalhador não assumirá o risco de perder sua fonte de sustento.

[...]

Infere-se daí que o fundamento utilizado para a aplicação da prescrição, qual seja, a segurança jurídica, cai por terra ao esvaziar um direito fundamental do trabalhador, "negando, na essência, o que se deve entender por uma real segurança jurídica".

[...]

Sendo assim, por se tratar a prescrição de regra restritiva ao acesso à justiça e considerando a inexistência de garantia ao emprego como fato impeditivo de direito de ação do trabalhador, deixo de aplicar, ao caso, a prescrição quinquenal

*(1ª VT. DE SÃO BERNARDO DO CAMPO – 2ª REGIÃO – SENTENÇA DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - JUIZ: LEOPOLDO ANTUNES DE OLIVEIRA FIGUEIREDO - PROCESSO Nº: 1000998-56.2014.5.02.0461 - DATA DE PUBLICAÇÃO: 31/07/2015)*

Assim sendo, apesar de tal visão ser utópica e impraticável pela geração de um caos econômico e transtorno empresarial, além de ser matéria de ordem pública, ela traz uma reflexão importante sobre como as grandes empresas possuem mecanismos capazes de amenizar a penalidade pelo não cumprimento de seus deveres fundamentais.

### **2.3 O gasto das empresas com as obrigações trabalhistas**

Um estudo lançado pelo escritório Amaral, Yazbek Advogados revela que os valores envolvidos em todos os processos do Brasil que se encontram em trâmite na atualidade chegam na quantia de 6,2 trilhões de reais<sup>23</sup>.

Despesas compõem os preços de produtos e serviços, e quanto maiores são essas, também serão os preços, sendo que boa parte desse custo vem de processos judiciais e extrajudiciais. Gilberto Luiz do Amaral, advogado e coordenador do estudo afirma que “é uma pequena fortuna que poderia movimentar a economia e servir a um bem maior, caso a burocracia fosse menor e o Estado mais célere em processos judiciais e extrajudiciais”.

Para se ter uma ideia da quantidade processos envolvendo empresas, são 65,16 milhões no país todo, o que equivale a 81,5% de todos os processos em trâmite, cada um destes com um valor de causa médio de R\$94 mil. Dentre essa porcentagem, a maior parte dos litígios, 53,47%, envolvem grandes empresas. Amaral explica:

Vemos um crescimento a cada ano. Na primeira edição desse estudo, que analisou os anos de 2012 e 2014, partimos de um total de pouco mais de 53 milhões de processos envolvendo empresas. Em 2015, esse total pulou para 60,84 milhões. Já em 2016 notamos um aumento de mais de 7%/ano no número de ações judiciais

Dados mostram que em 2016, somente as custas judiciais e extrajudiciais, como o pagamento de guias de recolhimento de taxas, por exemplo, pesaram bastante para as empresas, foram responsáveis por mais de R\$39 bilhões coletados pelo Estado e órgãos da justiça.

Ainda segundo o especialista Amaral: “É um peso grande, principalmente para as pequenas empresas que, em 2016, viram 2,08% de seu faturamento comprometido com o pagamento de despesas para ajuizamento ou manutenção dos processos”.

É inegável a grandiosidade dos números, pois se todos os valores discutidos nos processos fossem somados, essa conta chegaria ao montante de R\$ 6,12 trilhões mencionado anteriormente, valor esse próximo ao PIB (R\$6,3 trilhões) do Brasil no ano de referência dos dados, 2016, e maior que o produto interno bruto de muitos países altamente desenvolvidos, como o Canadá, com cerca de USD 1,5 trilhões (2016), e de países como Holanda, México e nosso vizinho Argentina.

Diante desse cenário de gigantismo judiciário o número de advogados também tende a

---

<sup>23</sup> VENTURA, Ivan. *Empresas gastaram mais de 157 bilhões com ações na Justiça, diz estudo*. Disponível em: <https://www.consumidormoderno.com.br/2018/10/16/empresas-gastaram-157-bilhoes-justica/> Acesso em: 30 de ago 2019.

subir, uma vez que, estatisticamente, segundo dados do Conselho Nacional de Justiça, que serviu de referência para o estudo em questão, havia em 2016, 102 processos para cada profissional em atividade. Outro fator que contribui para essa escalada é o fato de na atualidade existirem diversas faculdades de Direito no país, sendo que é o curso mais procurado e com o maior número de acadêmicos do país, sendo dados do Censo de Educação Superior de 2017 divulgado pelo Ministério da Educação.<sup>24</sup>

Segundo a divulgação do escritório, para a confecção do estudo o houve a utilização as mais recentes informações disponíveis acerca de mercado e do Poder Judiciário na época, sendo elas: Relatório Justiça em Números 2016 e 2017 do CNJ – Conselho Nacional de Justiça (ref. 2015 e 2016); Análise de 25.732 processos judiciais; Demonstrações Financeiras de 8.010 empresas; Arrecadação tributária federal por CNAE – 2015 e 2016; Faturamento das Empresas e Market Share – IBPT – Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação.

Assim sendo, diante da análise de todos esse material, chegou-se na confecção de um quadro estatístico, em que se pode destacar que dentre todas as áreas do Direito, aquelas onde as empresas aparecem mais são as ações de cunho trabalhista, evidenciando o quão impactante é a Justiça do Trabalho no desenvolvimento empresarial. Veja no quadro abaixo um comparativo entre os anos de 2015 e 2016, além da quantidade de processos por matéria.<sup>25</sup>

#### **PROCESSOS POR ASSUNTO 2015 E 2016**

<b>ASSUNTOS MAIS DEMANDADOS</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>
DIREITO DO TRABALHO	21.793.894	35,82%	23.719.204	36,40%
DIREITO CIVIL: OBRIGAÇÕES/CONTRATOS/INDENIZAÇÕES	20.692.639	34,01%	23.328.228	35,80%
DIREITO DO CONSUMIDOR	6.619.698	10,88%	6.581.427	10,10%
DIREITO TRIBUTÁRIO	6.601.445	10,85%	7.754.355	11,90%
OUTROS (ADMINISTRATIVO, AMBIENTAL, PENAL, ETC)	5.135.675	8,44%	3.779.434	5,80%
<b>TOTAL</b>	<b>60.843.350</b>	<b>100,00%</b>	<b>65.162.647</b>	<b>100,00%</b>

<sup>24</sup> INEP/MEC. *Censo da Educação Superior 2017. Divulgação dos principais resultados*. Brasília-DF. 2018. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-ultimo/file>. Acesso em: 17 de nov 2019.

<sup>25</sup> YAZBEK, Amaral. *Em 2014, empresas gastaram R\$ 124,81 bilhões em processos*. Revista Governança Jurídica, nº4. Jun/2016.. Disponível em: [https://issuu.com/ayadvogados/docs/revista\\_gv\\_ed4\\_digital](https://issuu.com/ayadvogados/docs/revista_gv_ed4_digital). Acesso em: 07 de set. 2019.

Diante dessa predominância da área trabalhista, há de se dizer que as empresas possuem um gasto muito elevado com processos desse setor, sendo claro que uma reforma estrutural era necessária. Porém, o que se tem como certo é de que o foco dessa reforma não foi centrado na evolução de uma gestão trabalhista no âmbito das empresas para a diminuição de casos irregulares, como alertado acima, mas o que na prática ocorreu foi uma tentativa de se aliviar as obrigações trabalhistas das empresas e se modificar o funcionamento do sistema de ingresso de novas ações trabalhistas, fazendo com que os empregados se adaptem a um novo Direito do Trabalho.

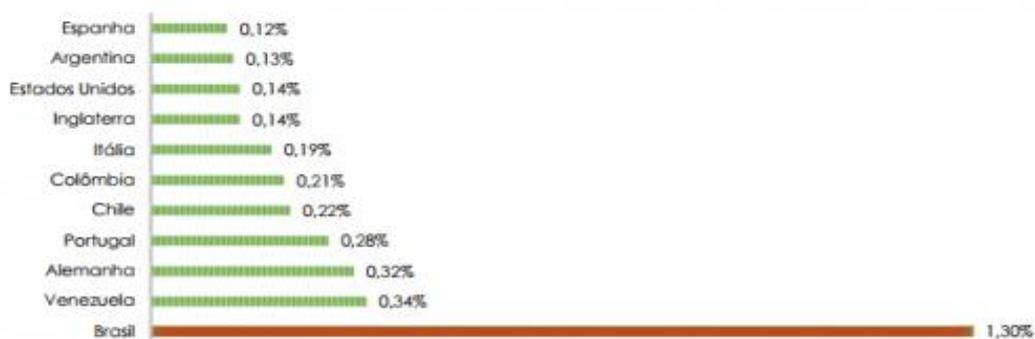
## 2.4 O gasto do Brasil com o Poder Judiciário

Trata-se de um custo altíssimo para o governo brasileiro o gerenciamento e manutenção do Poder Judiciário, especialmente ante a conhecida demora de tais decisões, que gera uma taxa de congestionamento de cerca de 70%. Para se ter uma noção da dimensão desse custo, o patamar de despesas com o Poder Judiciário brasileiro é equiparável em valores absolutos ao de países muito mais ricos.<sup>26</sup> Ou seja, em proporção, considerando o Produto Interno Bruto de cada país, evidencia-se que o Brasil reserva uma porcentagem muito maior de sua economia para cobrir esses gastos.

Segue gráfico abaixo que evidencia tal situação:

newsletter. observatório de elites políticas e sociais do brasil. v. 2, n.9. 2015.

Gráfico 1. Despesa do Poder Judiciário como (%) percentual do Produto Interno Bruto, países selecionados



Fontes: CNJ 2014; European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ) 2014, 32; Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA) 2007; National Center for State Courts (NCSC) 2012; Supreme Court of the United States (SCOTUS) 2012.

<sup>26</sup> DA ROS, L. *O custo da Justiça no Brasil: uma análise comparativa exploratória*. 2015

Em vista disso, talvez seja o momento de considerar que o pêndulo orçamentário em relação ao Poder Judiciário tenha ido muito longe, particularmente em um momento no qual o Brasil enfrenta uma crise econômica, tendo que fazer difíceis escolhas em relação ao seu equilíbrio fiscal.

Há de ser considerado também que a Reforma Trabalhista tem relação com esse ponto, uma vez que se observa na lei uma busca pela transferência dos gastos estatais para o trabalhador, como por exemplo na exigência de uma maior rigorosidade para se obter o benefício da Justiça Gratuita.

## **2.5 A hipertrofia da Justiça do Trabalho e suas causas**

Conforme revista Exame<sup>27</sup>(2016), o Brasil é campeão mundial de processos trabalhistas, com aproximadamente 2 milhões de casos por ano, e muitos processos decorrem de erros cometidos pelas empresas por desconhecimento da legislação trabalhista ou por simplesmente não considerarem justo o pagamento. A situação de crise econômica do Brasil, o alto nível de desemprego também têm uma relevante contribuição para que o país ocupe o primeiro lugar.

Não obstante o gigantismo da estrutura orgânica que registramos, o impressionante volume de ações ajuizadas nos últimos anos tem impossibilitado a rápida solução dos litígios, não obstante o esforço, quase sempre demasiado, dos magistrados.

Diversas são as causas do exagerado número de ações<sup>28</sup>, dentre elas:

- a) conscientização dos seus direitos por parte de trabalhadores rurais e domésticos;
- b) excesso de leis e medidas provisórias inovando ou modificando o ordenamento legal, com afronta ao bom direito, inclusive a princípios e normas constitucionais;
- c) abuso de contratos simulados, sob o rótulo de terceirização ou de cooperativa de trabalho, com a evidente intenção de encobrir verdadeiras relações de emprego, por isto que aos prestadores dos serviços trabalham sob o poder de comando (diretivo, hierárquico e disciplinar) da empresa contratante;
- d) complexas regras processuais, com muitos recursos e insuficientes depósitos, cujo levantamento simplificaria a liquidação das sentenças;
- e) excesso de empregados não registrados, os quais ajuízam reclamações quando são

---

<sup>27</sup>DESIDÉRIO, Mariana. *Exame. 21 erros que levam a ações trabalhistas contra uma empresa*. 2016. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/pme/21-erros-que-levam-a-acoes-trabalhistas-contr-uma-empresa/>. Acesso em: 27 de set. 2019.

<sup>28</sup>SUSSEKIND, A. *História e perspectivas da Justiça do Trabalho*. Revista TST, Brasília, 2001, vol. 67, nº 4, pg. 20.

dispensados;

f) cultura desfavorável à mediação de terceiros e à arbitragem para a solução das controvérsias trabalhistas, sobretudo no que tange aos conflitos coletivos.

g) alta rotatividade da mão-de-obra, gerando de um modo geral, reclamações dos trabalhadores despedidos;

Isto sem falar nos vários planos econômicos, que feriram direitos adquiridos, motivando milhares de ações trabalhistas. E, ainda mais, um exemplo que agravou tal situação foi a inserção do § 3º do art. 114 da Constituição, pela EC-20, de 1998, com a criticável regulamentação da Lei nº 10.035, de 2000, o que tumultuou o processo legal da cobrança das contribuições previdenciárias e do FGTS, que hoje pode ser objeto de decisões tanto da Justiça Federal, como da Justiça do Trabalho.

Além disso, a coisa julgada resultante da sentença homologatória de acordo celebrado pelos litigantes tomou-se vulnerável, ao permitir recurso de quem não foi parte na configuração da lide. O processo de execução, que já vem sendo retardado pelo exagero das sentenças ilíquidas, está sendo ainda agravado em consequência do procedimento estabelecido para a cobrança das aludidas contribuições.

Ademais, conforme visto no começo do presente trabalho um dos grandes problemas das empresas é a ausência de uma governança trabalhista voltada para a redução e prevenção de passivo trabalhista decorrente de ações judiciais, o que agrava ainda mais a situação em foco.

### **3 OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA**

#### **3.1 As alterações significantes da Lei**

Os temas trabalhistas que sofreram mudanças com a Reforma Trabalhista foram: Banco de Horas, Contribuição Sindical, Convenções e Acordos Coletivos, Danos Morais, Demissão sem Justa Causa (acordo entre as partes), Falta de Registro do Empregado, Férias, Gravidez/Insalubridade, Home Office, Horas Extras, Intervalo Intrajornada, Intervalo para amamentar o filho, Jornada de Trabalho 12x36, Multas Administrativas, Prêmio, Ajuda de Custo e Diárias de Viagem, Prorrogações de jornada em locais insalubres, Quarentena, Reclamatória Trabalhista, Trabalhador Autônomo, Trabalho em Tempo Parcial, Trabalho Intermitente, Horas *in itinere* (trajeto externo), além de Uniforme e Higienização.

Dentre todas essas alterações cabe a nós evidenciar as principais consequências que elas

trouxeram para a realidade do trabalhador brasileiro e como as empresas se beneficiaram em caráter imediatista, como muito bem evidenciado e destrinchado nos tópicos seguintes:

### 3.2 Pontos negativos ao trabalhador – favorecimento das empresas

Fora da discussão de ser justa ou não a Reforma Trabalhista, é inegável o favorecimento que tal lei trouxe para as empresas em geral. Isto é um fato comprovado. Não tem como não reconhecer que os empregadores receberam inúmeros benefícios com a aprovação dessa Reforma, mesmo sem entrar no mérito de que se isso é considerado razoável ou absurdo. Como forma de provar isso, seguem os mais diversos exemplos:

1º) O fim das horas *in itinere*. Com a Reforma o empregador não está mais obrigado a pagar pelo trajeto do trabalhador até a empresa e vice-versa, em nenhuma circunstância.<sup>29</sup> Isto é, antes da Reforma a empresa tinha esse dever estabelecido pela lei de forma criteriosa através do artigo 58, parágrafo 2º da CLT, sendo que funcionava nos casos em que o local de trabalho era de difícil acesso e não servido por transporte público, onde era necessário o transporte oferecido pela própria empresa, este tempo de deslocamento era computado como horas trabalhadas. Na atual vigência o atual dispositivo se apresenta da seguinte forma:

Art. 58 [...] § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.**<sup>30</sup> (destaques nossos)

Assim sendo, após a Reforma, esse dever se esvaiu de forma definitiva, sendo assim, houve a extinção de um direito e uma conseqüente diminuição na carga trabalhista empresarial. Isto é um fato.

2º) Quitação geral do contrato de trabalho facilitada pelo artigo 507-B da CLT, o qual dispõe:

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria<sup>31</sup>

O problema do artigo vem na correspondência do enfraquecimento do sindicato, em que

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 17ª Ed. 2018.

<sup>30</sup> BRASIL. *Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6). Acesso em: 19 de jul 2019.

<sup>31</sup> *Ibid*

principalmente os menores poderão ser corrompidos a homologar quitação sem qualquer conferência de direitos e deveres do empregador.

Tal não traz qualquer vantagem ao trabalhador. Pelo contrário, em alguns casos ele poderá ser conduzido ao termo de quitação anual sobe a influência e coação do empregador, sendo que ele fica impedido de postular por seus direitos após a assinatura do mesmo.

A lei, apesar de escrever que este termo deve ser realizado no sindicato, não obriga o sindicato a qualquer verificação de direitos ou responsabilização. Ou seja, o empregado, que em regra não conhece a totalidade de seus direitos, fica sem amparo diante do representante da empresa, o qual não irá alertar o empregado dos riscos dessa decisão de forma imparcial.

A quitação anual de obrigações prejudica a discussão posterior de direitos trabalhistas e é muito criticada por advogados trabalhistas que atuam pelos empregados. Em regra, os advogados dos reclamantes aconselham eles a não assinarem tal termo, sob o risco de prejudicar qualquer ação futura.

3º) Limitação do tempo à disposição para caracterização de horas extras. Houve o acréscimo do parágrafo 2º no artigo 4º da CLT, que foi responsável por elencar as hipóteses de atividade que não podem ser consideradas como tempo à disposição e, portanto, não podem ser enquadradas como horas extraordinárias a serem pagas. Veja-se o disposto nesse parágrafo:

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

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (NR)<sup>32</sup>

(grifos nossos)

Dessa forma, por meio dessa restrição ampla, a tendência é de que tal alteração tenha a maior repercussão nas decisões judiciais, haja visto que horas extras é a verba mais pleiteada

---

<sup>32</sup> BRASIL. *Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6). Acesso em: 19 de jul 2019.

na Justiça Trabalhista. Isto é, o deferimento de tal verba irá reduzir drasticamente, tendo em vista que o tempo à disposição agora está bem especificado e centrado somente em atividades de labor efetivo.

4º) Negociação coletiva sobrepõe direitos previstos na CLT<sup>33</sup>. Ferramenta um tanto quanto perigosa trazida pelo artigo 611-A, a qual confere aos sindicatos o poder de redefinir vários direitos da CLT.

Como no Brasil se tem a tradição de existir diversos sindicatos pelegos, os quais são aqueles que fingem representar a classe operária, mas na verdade manipula essa massa em nome dos patrões, representando na verdade esses, tal cenário apresenta-se de forma um tanto quanto preocupante.

Apesar de isso trazer um maior dinamismo às relações de trabalho não se tem uma boa perspectiva no geral, uma vez ainda tem um agravante que pode interferir na positividade de tal medida, qual seja a do enfraquecimento dos sindicatos com a não obrigatoriedade da contribuição sindical trazida pela Reforma, o que realmente intensifica a dúvida do verdadeiro benefício trazido por ela.

5º) A mulher poder trabalhar em atividade insalubre. O art. 394-A, II, (inovação da Reforma Trabalhista) previa ser permitido o trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres, sendo que, para a não realização destas seria necessária a apresentação de um “atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação”.

Tal norma foi recentemente, em maio de 2019, considerada inválida, por meio de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (nº6738). Segundo a corrente majoritária do Supremo Tribunal Federal tal expressão afronta a proteção constitucional à maternidade e à criança.

Dessa forma, como bem concluiu a ministra Rosa Weber em seu voto<sup>34</sup>, a alteração promovida pela Reforma Trabalhista, implicou “inegável retrocesso social”, o qual teve que ser reparado quase dois anos depois de vigência da norma, fato que evidencia sua grande controvérsia.

6º) A complicação do acesso à justiça, com alterações na justiça gratuita, honorários

---

<sup>33</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo : LTr, 2017.

<sup>34</sup> BRASIL. *Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar de Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938*. DF. 30 de Abril de 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938decisoliminarMin.AlexandredeMoraesem30.4.19.pdf>. Acesso em: 10 de nov 2019.

sucumbenciais e custas processuais.<sup>35</sup>

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe uma série de dificuldades para aqueles trabalhadores que pretendem ingressar com uma ação na Justiça Trabalhista, através da alteração de importantes artigos da CLT. A primeira grande mudança é a exigência de comprovação de insuficiência de recursos à parte beneficiada pela gratuidade de justiça, mesmo com lei em sentido contrário, a qual prevê que as pessoas naturais gozam de presunção de verdade dessa afirmação (§ 3º do art. 99 do CPC).

Com a nova redação dada ao § 3º do artigo 790 da CLT, o critério agora é o do “[...] salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”, excluindo a possibilidade da alegação de “[...] que não estaria em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família”. Ademais, o introduzido §4º do mesmo artigo retira a ideia de uma simples declaração ser suficiente para adquirir o benefício e exige a comprovação efetiva da hipossuficiência.

Outra novidade trazida pela Lei é da cobrança de custas processuais ao autor no caso de ação arquivada em decorrência da ausência dele à audiência, sendo tal pagamento um pressuposto processual para postulação da seguinte demanda trabalhista, exceto se o autor comprovar motivo legalmente justificável. Assim, tal imposição do pagamento de custas como condição para a postulação de nova ação é uma forma de criar obstáculos ao acesso à justiça.

Por último, a exigência do pagamento de honorários periciais, mesmo quando assistido pelos benefícios da justiça gratuita pode também ser vista como um inibidor do acesso à jurisdição, sendo previsto no art. 790-B da CLT.

Tudo isso faz concluir que as novas disposições são enfraquecedoras da garantia constitucional do acesso à jurisdição (artigo 5º, XXXV da Constituição Federal) e ainda se gera muito debate sobre a inconstitucionalidade delas.

7º) Maiores exigências para se reconhecer a Equiparação Salarial.

A principal diferença para a redação do novo caput art. 461 da CLT que trata do tema de equiparação salarial é percebida pela troca de “mesma localidade” para “mesmo estabelecimento empresarial”<sup>36</sup>. Então, antes se duas pessoas trabalhassem na mesma cidade (localidade) e para a mesma empresa já se considerava possível o pedido de equiparação salarial. Já após a nova Lei, não basta que as duas pessoas trabalhem para a mesma empresa da

---

<sup>35</sup> IVO, Jasiel. *A Reforma Trabalhista e a violação constitucional do acesso à justiça*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 135-147, jul./dez. 2017

<sup>36</sup> MEDEIROS, Sintique. *A inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista na Equiparação Salarial*. Faculdade Doctum de Caratinga. 2018

mesma cidade, pois se elas exercem as atividades em estabelecimentos diferentes fica vedado o pedido de equiparação salarial. Ou seja, antes a ideia do lugar era ampla e agora está bem restrita.

Ademais, antes da Reforma o instituto da equiparação não era válido para aqueles que tinham planos de carreira, mas se exigia a homologação desses planos pelo Ministério do Trabalho ou registro em órgão público. Já após a reforma trabalhista, haverá uma maior dificuldade em se pleitear equiparação salarial quando o empregador tiver formulado plano de cargos e salários, uma vez que não há mais essa exigência de se passar por um crivo estatal para o impedimento.

Outro obstáculo criado pela nova Lei para a caracterização de equiparação salarial está no fato que não há possibilidade de se pleitear tal instituto quando a diferença de tempo de serviço prestado pelo equiparando e paradigma para o mesmo empregador seja superior a quatro anos, bem como a diferença de tempo na função seja superior a dois anos, sendo que no dispositivo antigo somente se era requisito esse último período.

Assim, certamente a Reforma Trabalhista criou novos requisitos que dificultam a luta contra a discriminação salarial e que vão em sentido contrário do princípio da igualdade e da proteção ao trabalhador. O que houve nesse caso foi uma clara tentativa de se esvaziar o instituto com um número substancialmente menor de reclamações trabalhistas.

### **3.3 Pontos positivos ao trabalhador**

1º) Parcelamento das férias em até três vezes (art. 134, §1º da CLT).

O novo parágrafo prevê que férias poderão ser parceladas em três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, havendo a necessário para tanto, a concordância do empregado.

Assim, o trabalhador ganhou mais liberdade de escolher a forma como ele quer usufruir do seu direito de férias, sendo tal previsão totalmente vantajosa e favorável no sentido de respeitar a individualidade de cada empregado.

2º) Garantida de condições iguais para terceirizados.

No art. 4º-C da Lei 6.019/1974<sup>37</sup>, acrescentado pela Lei 13.467/2017, são asseguradas

---

<sup>37</sup> BRASIL. *LEI n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.* Brasília – DF. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm). Acesso em: 06 de set 2019.

aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A da Lei 6.019/1974, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I – relativas a: alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir;

II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

3º) Desburocratização para receber o seguro-desemprego e sacar o FGTS

A reforma exclui a necessidade de homologação da rescisão do contrato de trabalho pelo Sindicato ou Ministério do Trabalho, para que o empregado dispensado sem justa causa possa pedir o seguro-desemprego e sacar o FGTS. Basta a anotação da rescisão contratual na CTPS do empregado e a comunicação do empregador aos órgãos competentes.

4º) Horário de almoço de no mínimo 30 minutos

Com a reforma, agora é possível que convenção ou acordo coletivo diminua o horário de almoço e descanso, nas jornadas de pelo menos 6 horas diárias, de uma hora para 30 minutos. Tal previsão está contida no novo artigo 611-A da CLT e concede ao trabalhador uma maior liberdade de dispor sobre o seu tempo de trabalho, uma vez que ele podendo optar por tirar um intervalo reduzido também poderá sair mais cedo do trabalho, flexibilizando seu horário laboral.

Porém, apesar do aparente progresso, como o intervalo é considerado norma de saúde, higiene e segurança<sup>38</sup> prevista na Constituição Federal, deve-se observar tal mudança com certa cautela. Isto é, deve-se ter em mente que vigoram também os princípios da vedação do retrocesso e da progressividade da condição social dos trabalhadores, os quais são responsáveis por assegurar que não haja uma injustiça sendo criada.

Percebe-se então que as disposições contidas na CLT relacionadas à duração do direito ao intervalo intrajornada (artigo 71, caput e parágrafos 1º e 3º) são vetores do direito fundamental social de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde,

---

<sup>38</sup> RODNEY, D.J.W. *Alteração da duração do intervalo intrajornada na reforma trabalhista à luz dos princípios da vedação do retrocesso social e da progressividade da condição social dos trabalhadores*. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. 135–155. 2018

higiene e segurança”<sup>39</sup>, presente no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal.

Portanto, o que se pode concluir é o fato de que somente será admissível a redução do tempo destinado ao intervalo intrajornada por meio de norma coletiva caso for constatada a inexistência de prejuízo a saúde e segurança dos empregados englobados na categoria profissional, ou seja, apenas se a negociação coletiva for realizada em real vantagem dos empregados.

### **3.4 Impacto social da Reforma Trabalhista em 2 anos de vigência – panorama geral**

1º) A drástica queda na propositura de novas ações<sup>40</sup>

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho apresentou no ano de 2018 uma comparação feita para mostrar de forma clara os efeitos da Reforma Trabalhista com números estatísticos. Concluiu-se que a diminuição no volume de novas ações, a redução do estoque de processos armazenados na Justiça do Trabalho e alterações relativas a aspectos processuais estão entre as principais consequências da Lei 13.467/2017, após um ano de vigência.

Seguem abaixo dados divulgados pelo site do C. TST<sup>41</sup>:

---

<sup>39</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 15 de jul 2019.

<sup>40</sup> LAGUNA, Eduardo. O Estado de São Paulo. *Ações trabalhistas caem mais de 50% após reforma*. Disponível em <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,acoes-trabalhistas-caem-mais-de-50-apos-reforma,70002176586>. Acesso em: 09 de jun 2019.

<sup>41</sup> TST. *Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos*. 05/11/2018. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24724445](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445). Acesso em: 05 de jul 2019.

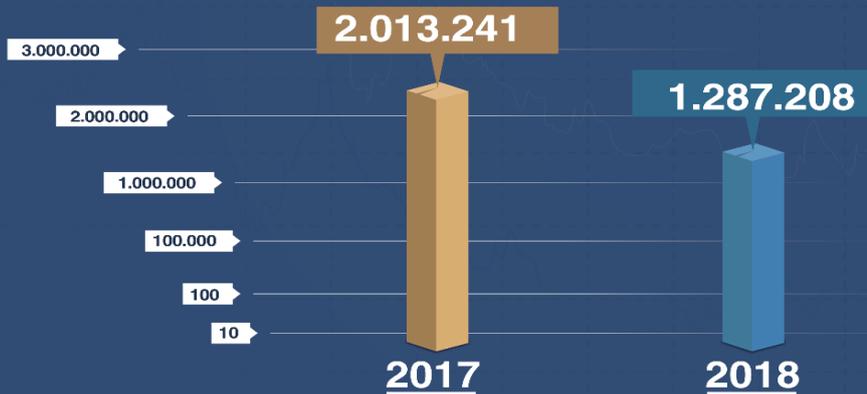
# REFORMA TRABALHISTA



## Casos novos por mês Janeiro de 2017 a Setembro de 2018



# REFORMA TRABALHISTA



Entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam **2.013.241** reclamações trabalhistas. No mesmo período de **2018**, o número caiu para **1.287.208**.



Veja-se que o número de processos novos nas Varas de Trabalho teve queda de 34,2% entre 2017 e 2018. A partir daí é capaz de se interpretar que após a concretização da Reforma o número de novas ações vem sofrendo em um constante declive. Os motivos e consequências discutiremos logo mais, mas já se adianta que o número de ações trabalhistas despencou por

conta de fatores de inibição criados para se entrar com a ação.

Para se evidenciar mais ainda essa diminuição brusca na quantidade de novos casos, segundo dados atualizados do C. TST<sup>42</sup>, em 2019 o mês com o maior número de processos novos foi maio, com 173.745 ações protocoladas, o que representa uma quantidade bem inferior se comparada com os anos pré-reforma trabalhista. Tal fato consolida a ideia de que a tendência é o número de ações permanecer em níveis baixos, assim como foi em 2018.

## 2º) A baixa adesão da demissão por acordo

A modalidade de demissão por acordo (distrato) não existia antes da reforma. Ou seja, só podia sacar o FGTS depositado pelo empregador e os 40% da multa rescisória em cima do valor quem fosse mandado embora sem justa causa. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode comunicar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar.

Com a aprovação da Reforma passou a ser possível fazer acordo na rescisão de contrato, com pagamento de metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado na conta do FGTS. No entanto, não terá direito ao seguro-desemprego.

Assim, em 11 meses, houve 125.621 desligamentos negociados em comum acordo no país, envolvendo 108.687 estabelecimentos, em um universo de 107.885 empresas, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O levantamento contempla o período de novembro de 2017, quando a nova lei entrou em vigor, a setembro de 2018.

A maioria dos trabalhadores desligados por essa modalidade são homens com mais de 30 anos e com carteira assinada no setor de serviços, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O número de acordos oscilou bastante até o ano passado, chegando ao pico de 16,5 mil em outubro de 2018. Mas, a partir do ano de 2019, passou a variar entre 18 e 19,7 mil desligamentos ao mês.

Em 2018, o total de demissões por acordo foi de 165,2 mil. Neste ano, até setembro, o número já chega a 170,1 mil. No entanto, as demissões por acordo neste ano equivalem a apenas 1,46% do total dos desligamentos (11,7 milhões). Em 2018, foram responsáveis por apenas 1,2% do total (cerca de 15 milhões).

Assim sendo, a nova modalidade de demissão trazida pela reforma não chega nem perto

---

<sup>42</sup> CAVALLINI, Marta. G1. *Reforma Trabalhista completa 2 anos; veja os principais efeitos*. Publicado em 11/11/2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/11/11/reforma-trabalhista-completa-2-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 15 de nov 2019.

de se portar como uma solução social, mas apenas como uma alternativa para alguns trabalhadores específicos, não tendo tanta relevância e utilização prática em geral quanto o esperado.

### 3º) Pedidos por dano moral diminuem

Antes da Reforma não existia um limite para o valor que um empregado podia pedir como indenização por danos morais por parte de seu empregador, além de que o valor não era proporcional ao salário que o mesmo recebia.

Já com a nova Lei, pela redação do artigo 211-G, §1º da CLT, o valor dos pedidos de indenização por danos morais passou a ser de no máximo 50 vezes o último salário do trabalhador. Além disso, se o juiz entender que houve má fé, o autor da ação pode ser multado em 10% do valor da causa.

Dessa forma, logo após o início da reforma, o número de pedidos relacionados a danos morais despencou, segundo dados fornecidos pelo TST. No primeiro mês da nova lei, os pedidos somaram 81.507 casos. Já no mês seguinte, as ocorrências caíram para 15.596. Entre janeiro e setembro do ano de 2018, o número de novas ações trabalhistas com pedidos de danos morais caiu 60% em relação à média de pedidos no mesmo período de 2017, passando de 68.196 casos para 27.122 casos, segundo dados do TST.<sup>43</sup>

Além disso, a proporção das ações por dano moral dentro do total de processos está em 18% desde que a lei entrou em vigor. Antes da reforma, a proporção ficava entre 30% e 40% do total.

Ademais, tendo em vista esse impacto negativo, cabe aqui destacar também a gravidade dessa limitação<sup>44</sup> e diferenciação na reparação do dano extrapatrimonial (moral), uma vez que tal medida afronta diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, cláusula pétrea da Constituição Federal, bem como ao princípio da igualdade. Não é por menos que na atualidade existem ações diretas de inconstitucionalidade que pedem pela anulação desse novo artigo.

Nesse diapasão, a regra trazida pela reforma se apresenta de forma discriminatória e ilegítima e que não têm justificativa suficiente no texto constitucional, na medida em que a lei ao criar a tarifação limitada do dano ela vai contra a Constituição Federal, a qual estabelece o princípio da reparação integral, da ponderação e razoabilidade para a fixação do valor correspondente. A lei

---

<sup>43</sup> LAPORTA, Taís. G1. *Reforma Trabalhista completa 1 ano; veja os principais efeitos*. 11/2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em 28 de set 2019.

<sup>44</sup> FALCÃO, R.; ALVES, V. (2018). *A litimação do dano moral na justiça do trabalho como uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa do trabalhador*. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. 156–173.

ainda cria diferença entre os trabalhadores no momento de estabelecer a tarifação do dano, o que ocasiona uma situação em que a dignidade do empregado que tenham uma remuneração mais elevada seja mais importante e por isso valha mais que a de outro trabalhador com salário reduzido.

#### 4º) A arrecadação sindical cai 86%

O recolhimento da contribuição aos sindicatos pelo trabalhador formal era obrigatório e descontado da folha de pagamento. A contribuição equivale ao salário de um dia de trabalho, retirado anualmente na remuneração do empregado para manutenção do sindicato de sua categoria.

Após a Reforma, o pagamento da contribuição sindical não é mais obrigatório. Se optar por fazer a contribuição, precisa informar que autoriza expressamente a cobrança. A empresa só pode fazer o desconto com a sua permissão.

Segundo informações da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho<sup>45</sup>, a arrecadação sindical (somando centrais, confederações, federações e sindicatos) caiu 86% de 2017 para 2018, passando de R\$ 2,027 bilhões em novembro de 2017 para R\$ 281,2 milhões em novembro de 2018. A secretaria informou que ainda não tem os dados consolidados de 2019.

Desde o fim de 2017, sindicatos recorrem à Justiça para tentar manter a cobrança, mas a maioria das ações tem sido rejeitada no TST.

Em julho, o Supremo Tribunal Federal (STF) negou os pedidos para tornar novamente obrigatório o pagamento da contribuição sindical pelos trabalhadores. A Corte analisou 19 ações de entidades sindicais contra a regra da reforma trabalhista que tornou o repasse facultativo, em que cabe ao trabalhador autorizar o desconto na remuneração.

Apesar da queda na arrecadação, o número de sindicatos no país teve um ligeiro crescimento no mesmo período, passando de 16.517 em 2017 para 16.663 este ano (aumento de 2,2%), segundo o Ministério do Trabalho.

“Os sindicatos estão fazendo arranjos, como oferecer serviços de seguro saúde como um jeitinho para garantir a sobrevivência”, disse o professor da Fipe, Hélio Zilberstajn.

#### 5º) Negociações travam acordo coletivos

Uma das maiores novidades da nova lei é que os acordos coletivos podem prevalecer sobre o que determina a lei em alguns pontos. Isso trouxe mudanças importantes, mas tem gerado resistência por parte de sindicatos patronais e empregados.

Com o fim da contribuição sindical obrigatória e novas regras para jornada e férias,

---

<sup>45</sup> ROUBIDECK, Marcelo. *Acordo coletivo: como ficou 2 anos após a reforma trabalhista*. Nexo Jornal. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/05/Acordo-coletivo-como-ficou-2-anos-ap%C3%B3s-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 20 de nov 2019.

muitos acordos (celebrados entre empresa e sindicato) e convenções coletivas (que abrangem categorias de trabalhadores) ficaram emperrados no primeiro semestre.

Na prática, o fluxo de negociações concluídas em 2018 começou a avançar no início do segundo semestre, mas ainda é menor que no mesmo período de 2017 em 28,6%, segundo dados do Salariômetro<sup>46</sup>.

“A grande dificuldade para fechar as negociações foi o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical”, explicou Zylberstajn. “Os sindicatos não estavam preparados e tentaram colocar essa questão nas convenções para manter o status quo”.

As contribuições para sindicatos de trabalhadores estiveram presentes em 40,7% das negociações coletivas no ano até agosto, mostrou a nova base de dados do Salariômetro, boletim de informações trabalhistas da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe).

6º) Ações que reduzem direitos são paralisadas e reforma continua sendo alvo de questionamentos no STF

A partir de outubro/2019 estão suspensas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) as ações trabalhistas que tratam de redução de direitos não previstos na Constituição por meio de acordos coletivos, colocando em jogo a prevalência da negociação sobre a lei, uma das premissas da reforma.

Como visto mais acima, o art. 611-A traz essa possibilidade da negociação entre empresas e trabalhadores prevalecer sobre a lei. No entanto, a grande discussão em foco é no fato de se esses acordos poderão ser prejudiciais aos trabalhadores que já tinham contrato de trabalho antes da reforma, como por exemplo com a extinção das horas *in itinere*.

Em junho de 2018, instrução normativa do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu que só os novos contratos devem ser submetidos à reforma, como abordado mais para frente.

Portanto, é aguardada decisão do STF sobre o tema para dirimir esse conflito, a fim de se evitar insegurança jurídica.

Ademais, atualmente, aguarda-se também o julgamento de 16 Ações Diretas de Inconstitucionalidade contra alguns pontos específicos da reforma trabalhista, o que por si só já demonstra sua tamanha polaridade.

7º) Trabalho Intermitente tem baixa porcentagem entre as vagas criadas

A lei trabalhista, anteriormente, não previa o regime de trabalho intermitente (por

---

<sup>46</sup>FIPE. *Salariômetro*. Disponível em: <https://www.fipe.org.br/pt-br/indices/salariometro/>. Acesso em: 21 nov 2019.

período, sem regularidade).

A Reforma trouxe essa vertente e dispões que o trabalho intermitente é pago por período trabalhado. O empregador só convoca o trabalhador quando há serviço. Ele pode ficar dias, semanas e até meses em casa, e vai receber todos os benefícios proporcionais ao tempo trabalhado. O trabalhador recebe por hora, que não poderá ser inferior ao mínimo nem ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa. Além disso, a prestação de serviços esporádica deve ser registrada em carteira e há direitos trabalhistas previstos, como férias e 13º proporcionais e depósito do FGTS.

Segundo dados do TST disponibilizados ao G1<sup>47</sup>, de novembro de 2017, quando a reforma entrou em vigor, até setembro de 2018, foram criadas 47,1 mil vagas nesta modalidade. Neste período, foram fechados 11,2 mil postos intermitentes, gerando um saldo de 35 mil empregos.

No acumulado do ano até setembro/2018, o número de postos intermitentes gerados representava 6,5% do total de vagas criadas no país (719.089).

Já em números mais atualizados do tribunal<sup>48</sup>, desde a entrada em vigor da nova lei trabalhista, em novembro de 2017, até setembro de 2019, foram criadas 115,3 mil vagas na modalidade de trabalho intermitente, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério da Economia. O número de postos gerados representa 12% do total de vagas criadas no mesmo período no país (962 mil) e cerca de 70% dessas vagas foram abertas nos setores de comércio e serviços.

“Esse tipo de contrato não é para ser regra. Ele foi criado para acolher o trabalhador que já estava no mercado, mas sem proteção da lei”, observou a gerente executiva de relações do trabalho da CNI, Sylvia Lorena.

Já para a economista da Tendências Consultoria, Alessandra Ribeiro, a criação de vagas neste tipo de contrato não tem sido suficiente porque ainda existem incertezas que precisam ser esclarecidas para as empresas contratarem mais nessa modalidade.

Portanto, até o momento as contratações nesta modalidade estão bem abaixo da expectativa do governo de criar 2 milhões de empregos em 3 anos, ou 55 mil vagas por mês. Passados 2 anos da reforma, a oferta de vagas de trabalho intermitente teve adesão de poucas

---

<sup>47</sup> LAPORTA, Tais. G1. *Reforma Trabalhista completa 1 ano; veja os principais efeitos*. 11/2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em 28 de set 2019.

<sup>48</sup> CAVALLINI, Marta. G1. *Reforma Trabalhista completa 2 anos; veja os principais efeitos*. Publicado em 11/11/2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/11/11/reforma-trabalhista-completa-2-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 15 de nov 2019.

empresas.

No entanto, o saldo de vagas da modalidade (contratações menos demissões) foi positivo em todos os meses até agora – diferente do total de vagas formais, que chegou a registrar quedas bruscas em alguns momentos. Observa-se abaixo gráfico feito pelo G1 através de dados disponibilizados pelo Ministério da Economia:

### Criação de vagas formais desde a lei trabalhista

Saldo de vagas intermitentes não teve nenhum mês negativo

	Vagas intermitentes		Vagas gerais (incluem intermitentes)
nov/17	3.225	-4.801	
dez/17	2.804	-340.631	
jan/18	2.669		91.067
fev/18	2.263		77.031
mar/18	4.090		75.118
abr/18	3.983		131.460
mai/18	3.541		43.062
jun/18	2.920		8.397
jul/18	3.592		58.145
ago/18	4.414		123.793
set/18	4.546		151.006
out/18	5.096		66.072
nov/18	7.811		62.951
dez/18	6.253	-342.502	
jan/19	3.544		43.705
fev/19	4.829		191.339
mar/19	6.603	-39.204	
abr/19	5.753		135.457
mai/19	8.115		39.394
jun/19	10.929		59.143
jul/19	5.578		48.874
ago/19	6.714		125.855
set/19	6.015		157.213

Source: Ministério da Economia

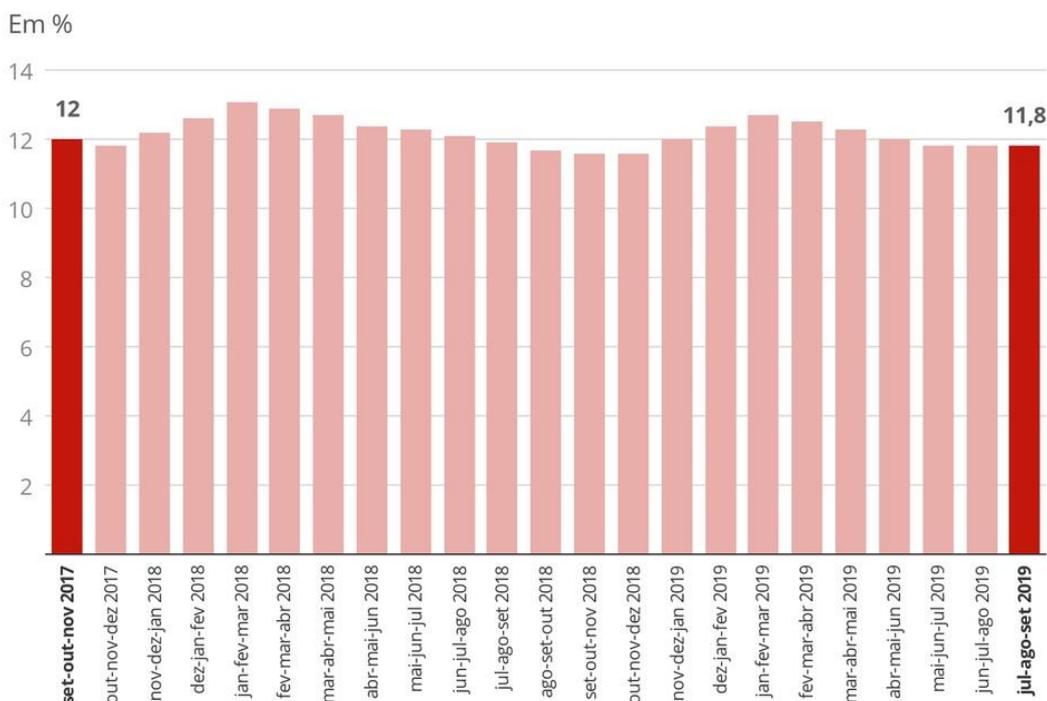
#### 8º) Reforma não gera os empregos esperados

Como já pode se notar na observação do quadro acima, os foram criadas vagas para trabalhos formais ao longo dos anos, mas em uma quantidade não tão elevada, além de que em dezembro de 2017 e de 2018 houve uma perda considerável no número de vagas, o que prejudicou muito o ganho ao longo dos outros meses.

Diante isso, em 2019, completando-se 2 anos de Reforma Trabalhista, o que os dados mostram é que a taxa de desemprego não tem se alterado de forma significativa. Na realidade, após a Reforma Trabalhista não houve nenhuma mudança no nível do emprego, como era

esperado pelo governo e por diversos especialistas. Veja-se o gráfico realizado pelo G1<sup>49</sup> em conformidade com os dados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística:

### Taxa de desemprego no país



Fonte: IBGE

Conforme mostra o gráfico acima, a taxa de desemprego no momento de criação Reforma (11/11/2017) estava na margem de 12,0%. Já no ano seguinte, no mesmo mês (11/2018) a taxa reduziu um pouco, de forma bem tímida. E, por fim, analisando-se o trimestre encerrado em 09/2019, percebe-se que a taxa se manteve praticamente no mesmo nível, na margem de 11,8%. Ou seja, o que de fato tem acontecido é que a Reforma Trabalhista ainda não mostrou nenhum resultado positivo de forma sólida e abrangente.

Como resposta do governo, através de uma matéria veiculada pela Folha de São Paulo<sup>50</sup>, a principal justificativa do atraso na melhoria no cenário empregatício seria da crise econômica pela qual passa o país, bem como da não aprovação da Reforma da Previdência.

<sup>49</sup> CAVALLINI, Marta. G1. *Reforma Trabalhista completa 2 anos; veja os principais efeitos*. Publicado em 11/11/2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/11/11/reforma-trabalhista-completa-2-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 15 de nov 2019.

<sup>50</sup> BRAGON, Rainer. *Reforma Trabalhista não cria novas vagas e defensores culpam crise*. Folha de São Paulo. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/05/reforma-trabalhista-nao-cria-novas-vagas-e-defensores-culpam-crise.shtml>. Acesso em 03 de out 2019.

Portanto, o que se tem a certeza é de que a geração de empregos esperada pelo governo não ocorreu, mas manteve-se estagnada e até mesmo sofreu depreciações. Ou seja, só resta a esperança de que um dia os impactos da norma de 2017 traga números mais otimistas para os trabalhadores do Brasil, mas tal acontecimento aparenta estar bem distante da realidade atual do país.

## **4 PECULIARIDADES DA REFORMA E AS TENDÊNCIAS DO FUTURO**

### **4.1 O aspecto econômico da Reforma Trabalhista**

A Análise Econômica do Direito do Trabalho<sup>51</sup> reconhece que a relação entre empregadores e trabalhadores não é apenas de vendedor contra comprador, e que o trabalho não é uma simples mercadoria, ou uma mercadoria simples. As relações humanas e as relações de poder são muito importantes nesse caso.

Embora a Análise Econômica do Direito, em um primeiro momento, adote o modelo econômico do mercado de trabalho, ela reconhece que este é um mercado especial, em que as falhas são a norma: as informações são assimétricas (tanto do lado do trabalhador, quanto do lado do empregador), existem externalidades, as negociações e os poderes de barganha são desiguais, existem monopólios e entre outras coisas que o fazem ser diferente.

A Análise Econômica do Direito entende, então, que as relações de trabalho se baseiam em relações contratuais, no geral de longo prazo, caracterizadas por altos níveis de incertezas e informações assimétricas.

A teoria econômica diz que a regulação via intervenção estatal é necessária para resolver as falhas que o mercado de trabalho apresenta de forma não excepcional. Um agente terceiro – geralmente o Estado – deve intervir, caso contrário, o maior nível de bem-estar social não será alcançado, e riqueza nacional será perdida. O problema é que uma má intervenção pode ser pior do que a ausência total de intervenção.

Pode-se dizer, assim, que o objetivo do Direito do Trabalho nas democracias modernas deveria ser o de fornecer instituições sólidas que equilibrassem informações, poder de barganha e relações contratuais. Ao mesmo tempo, deveriam promover o crescimento econômico, promovendo o aumento da eficiência das empresas para que a criação e manutenção das

---

<sup>51</sup> YEUNG; L.L.T. *Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)*. Journal of Institutional Studies. pg. 900 - Revista Estudos Institucionais, Vol. 3, 2, 2017

oportunidades de emprego fossem sustentáveis ao longo do tempo. Se as empresas empregadoras não tiverem benefícios ou incentivos, não irão contratar, e nem mesmo a lei poderá obrigá-las a fazer isso.

Assim, a criação de regras que regulassem e equilibrassem o mercado de trabalho deve envolver os poderes Executivo, Legislativo e também o Judiciário, sendo que no caso da Reforma Trabalhista ocorreu no âmbito do Legislativo. Porém, apesar de toda essa teoria, o que se discute é se de fato a Reforma foi eficaz no sentido de tirar a intervenção estatal e trazer como consequência uma melhora econômica.

O que se observa é que a nova Lei busca se pautar em uma maior autorregulação dos sujeitos de uma relação de trabalho e tem um caráter fortemente voltado para o crescimento da economia, mas o maior perigo que se corre é a criação de uma marginalização em volta do emprego, tendo em vista que diversos pontos da nova Lei acabam por diminuir direitos e forçar o trabalhador a buscar uma maior especialização para que possa se adequar ao mercado de trabalho.

#### **4.2 Prescrição Intercorrente e o fim da Execução de Ofício**

A Reforma Trabalhista institucionalizou a Prescrição Intercorrente na Execução Trabalhista. Antes do novo texto antes se tinha uma controvérsia polêmica sobre a sua aplicação decorrente da contradição de súmulas do TST e do STF e de entendimento jurisprudencial.

Portanto, através da redação do art. 11-A da CLT a nova Lei declarou válida a prescrição intercorrente no âmbito processual trabalhista, em fase de Execução. Veja-se:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.<sup>52</sup>

A previsão de execução de ofício era o que justificava a defesa da inaplicabilidade da prescrição intercorrente no processo do trabalho, tendo em vista que, impulsionado pelo juiz, esperava-se que o processo nunca permanecesse inerte.

Por isso, a Reforma também trouxe a mitigação do princípio do impulso oficial, sendo

---

<sup>52</sup>BRASIL. *Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6). Acesso em: 19 de jul 2019.

que consolidou a ideia de que a execução de ofício é considerada como uma exceção<sup>53</sup> no caso do reclamante ter advogado constituído nos autos. Observa-se a nova redação sobre esse tema:

Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.<sup>54</sup>

Ou seja, a regra geral após a reforma é a da obrigatoriedade de iniciativa da parte interessada.

Um exemplo de aplicação dessas medidas é em uma situação de penhora do bem da reclamada. Isto é, uma vez iniciada a execução pela parte interessada, impulsionada pelo exequente ou pelo juiz, se nenhum bem for encontrado, poderá ser declarada prescrita a pretensão, se, no prazo de dois anos, após intimado o credor (reclamante) para cumprir qualquer determinação judicial, não demonstrar interesse no prosseguimento da ação.

Dessa forma, diante de tais mudanças, observa-se que foi transferido um ônus maior ao autor, uma vez que agora ele possui a responsabilidade de iniciar a execução trabalhista e de dar o efetivo prosseguimento a ela, sendo punido com a aplicação da prescrição intercorrente caso se omita de cumprir uma determinação judicial.

Tal imposição, portanto, causa a necessidade de se ter uma maior vigilância por parte dos advogados dos reclamantes, uma vez que não podem se quedar inertes com relação às determinações referentes às dívidas trabalhistas pelas quais têm direito, pois, mesmo diante do justo reconhecimento destas após um longo processo de conhecimento trabalhista, caso se passe o prazo prescricional de 2 anos, tais dívidas podem ser declaradas extintas de forma definitiva.

### **4.3 O direito adquirido contra o imediatismo da Reforma**

O TST aprovou em 2018 a instrução normativa de nº 41<sup>55</sup>, a qual definiu um marco temporal para a aplicação de regras trazidas pela Lei 13.467/17 (reforma trabalhista). Em seu artigo 1º há a definição de que a aplicação das normas processuais previstas pela reforma é

---

<sup>53</sup> GONTIJO, A.C.M. *A Reforma Trabalhista e o fim da execução de ofício pelo juiz como regra geral*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 143-152, nov. 2017

<sup>54</sup> BRASIL. *Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6). Acesso em: 19 de jul 2019.

<sup>55</sup> BRASIL. *Resolução nº 221 de 21 de junho de 2018*. TST. 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/RESOLUCAO+221+-+21-06-2018.pdf/4750fdfb-8c09-e017-9890-96181164c950>. Acesso em: 15 de out 2019.

imediate, sem atingir, no entanto, situações iniciadas ou consolidadas na vigência da lei revogada. Assim, de acordo com tal proposta, os efeitos processuais da nova lei só podem ser aplicados a ações trabalhistas ajuizadas após a entrada em vigor da lei, que passou a valer em 11 de novembro de 2017.

No entanto, quanto ao direito material a comissão do TST não se posicionou de forma definitiva quanto à sua aplicação, deixando para a construção jurisprudencial resolver tal aspecto.

Por outro lado, tendo em vista os conceitos de direito adquirido<sup>56</sup> e de ato jurídico perfeito, os quais estão muito bem estabelecidos na Constituição Federal, não há o porquê de se criar um questionamento sobre qual seria o direito material aplicável aos contratos de trabalho assinados anteriormente à nova lei. É notório que tais institutos asseguram que as regras e benefícios determinados nas contratações pré-reforma não podem ser alterados.

O direito adquirido é uma situação de vantagem que é uma consequência da incidência da lei sobre um fato idôneo, passando a integrar o patrimônio da pessoa. Por exemplo, se o empregado prestou horas extras, incide a lei sobre esse fato idôneo, ele tem direito adquirido ao pagamento delas com o adicional constitucional, não sendo possível opor a lei nova ao direito já adquirido.

Já o ato jurídico perfeito corresponde a uma atividade concreta no mundo dos fatos, ou seja, ao contrato. Tomando como exemplo a contratação de pagamento de horas *in itinere*, que é o período de deslocamento do empregado até o local de trabalho, não se poderá opor o texto da lei nova sobre o ato jurídico perfeito decorrente do ato de vontade inserido no contrato.

Ou seja, não se pode aplicar a retroatividade nos contratos já existentes antes da criação da nova lei. A reforma trabalhista não tem natureza jurídica institucional, uma vez que cuida de situações individuais e subjetivas oriundas de ato de vontade (contratos de trabalho). Ademais, amparado ainda no princípio constitucional da proteção e da norma mais favorável ao empregado, a regra da imutabilidade dos atos jurídicos perfeitos (contratos) se torna ainda mais sólida.

Desta forma, no campo material ela não pode ter aplicação imediata sobre contratos de trabalho celebrados antes de sua entrada em vigor. Mudar o efeito de contrato de trabalho de trato sucessivo é alterar o próprio contrato e, portanto, violar ato jurídico perfeito, ignorar direitos adquiridos e desrespeitar a própria Constituição.

---

<sup>56</sup> PIRES, R.O.; BARBOSA, A.A. *O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da lei n. 13.467/17*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 369-410, nov. 2017

#### 4.4 Auditoria interna – prevenção a passivos trabalhistas

A auditoria “é um método da contabilidade que possibilita a análise de registros e demonstrações contábeis, examinando os procedimentos e atividades estabelecidas pela empresa, desempenhando melhor resultado em seus objetivos”<sup>57</sup>.

Assim, de maneira simples, a auditoria avalia todos os recursos e patrimônio que pertence à organização, vem subsidiar de forma técnica e eficiente à busca por irregularidades, desperdícios ou falhas na gestão, o que favorece a evolução da empresa auditada. Já a auditoria interna pode ser definida da seguinte forma:

A auditoria interna é “[...] o conjunto de procedimentos que tem por objetivo examinar a integridade, adequação e eficácia dos controles internos e das informações físicas, contábeis, financeiras e operacionais da entidade”<sup>58</sup>, além de auxiliar os membros da administração no desempenho efetivo de suas funções e responsabilidades, fornecendo-lhes análises, opiniões e aconselhamentos pertinentes às atividades examinadas.

Portanto, a auditoria interna é um conjunto de procedimentos de inspeção, executado por um profissional da empresa, com a função de auxiliar a gestão, com autonomia e capacidade para retratar o real cenário da empresa, e tomar as devidas medidas e precauções, de maneira íntegra e adequada.

Mais especificamente no que tange à auditoria trabalhista, sua função é autofiscalizar por meio de análise criteriosa o setor de recursos humanos de uma empresa, a fim de se verificar o cumprimento da legislação, as formas de vínculos trabalhistas existentes e os procedimentos adotados e com objetivo de evitar passivo oculto, reduzir custos e aumentar a produtividade.

Para o empregador, a auditoria estabelece maneiras de impedir falhas nos processos trabalhistas, ações que visam solucionar problemas ou preveni-los, a fim de evitar desde demandas judiciais e infrações, até divergências comportamentais dentro da empresa. Para o empregado dará todo o suporte e segurança de que seus direitos estão sendo supridos de maneira adequada e juntamente com cumprimento das leis.

Para Gonçalves<sup>59</sup>:

Não se pode esquecer de que a auditoria trabalhista e previdenciária guarda uma peculiaridade, que a distingue das demais linhas e vertentes da auditoria: estamos nos

---

<sup>57</sup> ANGELI, B.; SANTOS, J.S.F.; ROSA, L.C.; MACIEL, M. *Auditoria Interna: Prevenção a passivos trabalhistas na empresa Leon Seguros*. UniSALESIANO. 68p. Contábeis. Lins - SP. 2017

<sup>58</sup> CREPALDI, S. A. *Auditoria contábil: teoria e prática*. P. 28. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

<sup>59</sup> GONÇALVES, N. O. *Auditoria trabalhista: aspectos práticos*. São Paulo: IOB, 2012.

referindo ao fato de que os exames nesta área, tratam diretamente de procedimentos e eventuais problemas com funcionários, ou seja, com pessoas, algo que por sua vez nos coloca diante de uma postura menos ortodoxa, e de mais sensibilidade, requerendo de nós, profissionais da área, uma postura mais ‘humana’, e menos mecânica, se pudermos analisar desta forma, a distinção entre auditoria contábil, por exemplo, e de Recursos Humanos.

Diante disso, a auditoria trabalhista pode ser uma grande aliada para os empregadores, através da mesma é possível descobrir erros nas rotinas administrativas, oferecendo assim meios de reverter esses erros antes de se tornarem um processo judicial, vindo a acarretar em multas e passivos trabalhistas para as empresas<sup>60</sup>.

Diante a evolução do âmbito empresarial, estar ‘atenado’ a atualização constante e pertinente à área significa o estar sempre a um passo à frente na prevenção a possíveis erros, as informações precisam ser apresentadas com maior precisão e coerência, necessitando assim que as empresas disponibilizem de excelentes controles internos para uma melhor eficácia na transmissão das informações e estar sempre de acordo a com legislação em vigor.

É fundamental o gestor ser exigente e dinâmico para acompanhar com precisão as rotinas e os procedimentos realizados dentro da empresa, na busca à extinção de gastos e despesas desnecessários, assim consecutivamente a otimização de receita de maneira que não existam irregularidades nos processos internos e o empregado torna-se peça chave nesse quesito, pois a insatisfação de um pode se tornar a contaminável em uma empresa, passando a todos ao redor com a sua indignação induzindo assim trabalharem com menor motivação afetando a produtividade e eficácia na realização das rotinas diárias.

A principal área a ser afetada em relação ao empregado são seus direitos, a omissão deles pode se tornar um grande problema no relacionamento entre empregado e empregador, proporcionando discórdia entre os mesmos, levando então o empregado na convicção de estar sendo lesado na execução de seus direitos, buscando então a Justiça do Trabalho.

E através disso pode-se ressaltar que a auditoria tem como principal função ser a ferramenta para evitar todos esses possíveis transtornos, afirmando assim ao gestor a importância e responsabilidade<sup>61</sup> com as possíveis consequências em não estar completamente de acordo com a legislação e procedimentos exigidos, pois com o acompanhamento e análise

---

<sup>60</sup> GARCIA, Jéssica; VIGER, Alison. *A auditoria e os controles internos como ferramentas para minimizar o passivo trabalhista*. Revista eletrônica do Curso de Ciências Contábeis nº 8. 2016.

<sup>61</sup> MAZIERO, Luís Guilherme Soares; COELHO, Fábio Alexandre. *A responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas à luz do sistema constitucional de proteção aos direitos sociais*. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (octubre-diciembre 2016). Disponível em: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/04/direitos-sociales.html>. Acesso em: 06 de jun 2019.

das diversas rotinas, a auditora trabalha evitando possíveis erros, transmitindo uma maior confiabilidade e transparência aos interessados.

Portanto, em um cenário de baixa governança trabalhista, tal ferramenta pode se portar como uma forma de evolução no âmbito de gestão voltada para a prevenção e combate aos conflitos trabalhistas.

#### **4.5 Flexibilidade das relações trabalhistas - *Flexisecurity***

A flexibilização das relações de trabalho é um assunto recorrente na atualidade e isso advém principalmente por conta das crises econômicas vivenciadas pela sociedade, uma vez que elas forçam a criação de novos postos de trabalho e também impactam no surgimento de uma maior flexibilidade a fim de se combater o desemprego.

Daí então, diante de tal contexto, surgiu o instituto da flexissegurança, que tem por objetivo “conciliar as necessidades e anseios antagônicos do mercado e da classe trabalhadora, por meio de medidas que, por um lado, flexibilizam as normas trabalhistas em prol da criação de empregos, mas, por outro, confere segurança e proteção aos trabalhadores”.<sup>62</sup>

Assim sendo, busca-se a geração de novos empregos, mas também é necessário garantir que o princípio da dignidade humana seja respeitado, chegando-se assim na sustentabilidade laboral.

Nesse sentido, o que a Reforma Trabalhista trouxe foi uma flexibilização do trabalho com o intuito de dar um dinamismo maior à economia, através da criação de novos empregos, tendo em vista que a taxa de desemprego estava bem elevada. Porém, o que se discute muito é o fato de se ela foi capaz concretizar sua proposta e também de proteger os princípios humanos do trabalhador brasileiro.

Muitos apontam até mesmo que a Reforma Trabalhista é inconstitucional<sup>63</sup>, como por exemplo o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região – São Paulo, o qual elaborou um estudo como forma de provar a inconstitucionalidade dessa lei, além de ter concluído também que ela não iria fomentar a criação de novos empregos, ou seja, traria somente a precarização das relações de trabalho.

---

<sup>62</sup> OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros; BELTRÃO, Rogério Coutinho. *Flexisecurity e a garantia do trabalho em tempos de crise econômica: uma possibilidade jurídica ou uma realidade atual?* Pg. 64. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. V. 3, n. 2. Maranhão. Jul/Dez. 2017

<sup>63</sup> FLEURY, Ronaldo Curado. *Nota Técnica n. 08, de 26 de junho de 2017*. Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Geral do Trabalho. 2017

Assim sendo, em meio a uma turbulência gerada pela nova Lei, observa-se que o que se faltou em muitos pontos para a confecção do texto normativo foi justamente se considerar tal instituto, uma vez que ele permite que a ponderação entre o que seria melhor para economia e o que seria melhor para o trabalhador cheguem a uma espécie de interlocução desses dois pontos antagônicos. Isto é, com a flexissegurança talvez se teria uma harmonia maior entre o trabalho e o capital, realizado através do diálogo entre a necessidade protetora dos hipossuficientes e a coordenação dos interesses de mercado que precisam de dinamismo para continuar evoluindo.

#### **4.6 A regularização trabalhista na modernidade e suas perspectivas para o futuro**

Na atualidade, a configuração social é própria da sociedade informacional<sup>64</sup>. Essa sociedade revela um modo de desenvolvimento informacional, cuja característica é de que atua nele o processo de realimentação entre conhecimento e informação, formando um ciclo focado no aperfeiçoamento da tecnologia.

No modo de desenvolvimento informacional, específico da sociedade informacional, a informação é substancial, pois além agir no processo de realimentação, junto ao conhecimento, se apresenta como matéria-prima e produto.

Um bom exemplo disso contido na Reforma é do surgimento do teletrabalho<sup>65</sup>, definido como “uma espécie do gênero trabalho a distância, cuja espécie mais antiga é o trabalho em domicílio”, conhecido também como *home office*.

Na sociedade informacional, em razão da teoria econômica que prevalece, a regulação trabalhista implica um padrão. Este executa o movimento de impor a lógica da concorrência em todo âmbito da sociedade, generalizando, e de buscar a redução dos custos do capital.

Nessa linha, a legislação foi erguida sob a compreensão de que era necessário regular uma relação assimétrica – assim como aconteceu em outro momento com a legislação do consumidor – e que isso permitia a estruturação dessa legislação sob o signo da proteção do trabalhador. O princípio da proteção serviu como a base da estrutura, e continua a servir.

Na sociedade atual a busca pelo aperfeiçoamento da tecnologia é uma tônica. As novas tecnologias físicas surgem com maior velocidade, cada vez mais, e com uma intensidade e numa dimensão não observadas em outras épocas, afetando todas as áreas que compõem a sociedade.

Existe uma defasagem, ou descompasso, entre o ritmo dos avanços tecnológicos – das

---

<sup>64</sup> JÚNIOR, Ariel Salete de Moraes. *Regulação Trabalhista e Sociedade Informacional*. 197 f. 2018..

<sup>65</sup> LIMA, Francisco Meton Marques; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques. *Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto*. São Paulo: Ltr, 2017, p. 45.

novas tecnologias físicas – e a capacidade de desenvolver sistemas de aprendizagem, de treinamento, de administração, além de redes de segurança e regulamentação governamental que dariam aos cidadãos a capacidade de extrair o máximo dos avanços tecnológicos e amortecer os impactos mais severos.

Em virtude disso, o mecanismo para viabilizar a atualização da regulação trabalhista pode ser concebendo uma maior dinâmica e utilização à autorregulação – potencializar a regulação por intermédio de normas coletivas – acordos e convenções – inclusive colocando em destaque preceito constitucional (art. 7º, XXVI da Constituição Federal). Esse mecanismo tem a virtude de permitir uma menor defasagem entre a realidade e a regulação trabalhista, inclusive atenuando efeitos na relação trabalhista decorrente das novas tecnologias físicas.

Por isso, o desafio é grande, mas a perspectiva é a de que no futuro haja sempre novas regulações a fim de se garantir a segurança jurídica das atividades que irão surgindo com o decorrer do tempo, mas também a tendência é a de que se eliminem regulações consideradas ultrapassadas, o que irá forçar um maior dinamismo social e uma maior qualificação profissional.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como podemos perceber, as empresas no Brasil sempre tiveram uma dificuldade imensa em arcar com toda a carga trabalhista, sendo que, por isso, há uma grande quantidade de ações em andamento na Justiça do Trabalho. Por meio da Reforma tal número se reduzindo, uma vez que as empresas foram beneficiadas em diversos pontos e o trabalhador foi desafiado em outros, como no caso de existir a possibilidade de perder dinheiro apenas por entrar com uma ação equivocadamente.

No entanto, é nítido que a Lei 13.467/2017 não foi capaz de solucionar a realidade brasileira na seara trabalhista, sendo que, apesar de ter diminuído a quantidade de verbas trabalhistas existentes e de ter criado barreiras para o ajuizamento de ações, ainda assim percebe-se que o judiciário não seria o melhor caminho para a garantia do empregado. Cabe a nós um investimento em uma justiça extrajudicial, independente e livre das burocracias do Estado.

Dessa forma, certamente é preciso pensar e estudar o direito do trabalho de forma atual e buscando uma maior proteção do trabalhador em lato sensu, inclusive com novas formas de contrato de trabalho que não sejam caracterizadas tão somente pelo trabalhador e empregador, sem, contudo, precarizar a relação de emprego stricto sensu, vilipendiando direitos já adquiridos, como fez a Reforma Trabalhistas em diversos pontos.

Assim, apesar de todas as boas intenções mencionadas pela Reforma, no final ela trouxe maiores prejuízos e dificuldades ao trabalhador, não sendo capaz de cumprir com sua missão de impulsionar a economia através da criação de empregos. Na realidade, como visto a nova Lei trouxe consigo o aumento da informalidade, uma vez que pressiona os trabalhadores a se adequarem às novas condições de trabalho criadas, sendo que seu impacto social foi enorme e em maior parte negativo.

Enfim, buscar encontrar o ponto de equilíbrio entre a defesa dos direitos sociais e a reais necessidades indispensáveis à dinâmica do mercado torna-se a grande dificuldade e missão dos Estados, em uma época em que a evolução tecnológica e a globalização se apresenta como um processo irreversível.<sup>66</sup>

Mas uma tendência que pode se apresentar como uma medida a ser adotada para uma Justiça Trabalhista mais efetiva se chama compliance<sup>67</sup>, que em português significa estar em

---

<sup>66</sup> BAUMAN, Zygmund. *Globalização - As Consequências Humanas Globalização*. p. 5. 1999

<sup>67</sup> FRANÇA, J.G.P. *O Compliance Trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais*. *Revista - Revista de Ciências do Estado*, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 147-169, jan./jul. 2018

conformidade com a lei, normas, regulamentos, entre outros. Alternativa esta que pode ser aplicada externamente pelo Estado no processo de fiscalização e internamente pelas empresas no controle interno. Mais especificamente, tal programa inserido na seara empresarial significa a implantação de diversos mecanismos para garantir que a empresa cumpra todas as normas à ela impostas e previna riscos, conflitos judiciais e sanções de qualquer natureza.

Porém, apesar dessa técnica estar se expandindo no meio empresarial, muitas vezes as empresas optam por não se preocuparem com o caráter preventivo das ações trabalhistas, mas somente com a resolução dos conflitos já instaurados, até mesmo porque uma possibilidade existente nesse meio é a de que cumprir a lei em todos os casos talvez saia mais caro do que indenizar os casos específicos.

Por isso, o que se percebe é que após a Reforma a Justiça Trabalhista passa por um tipo de reconstrução e a sociedade ainda está se adequando às consequências que a nova Lei trouxe para as relações de trabalho. Mas uma coisa é certa: apesar da diminuição do Estado no decorrer do contrato de trabalho, Ele ainda deve servir como um órgão fiscalizador e capaz de impor sanções às empresas que não respeitarem a lei trabalhista, antes mesmo de se chegar na esfera judicial, na medida em que dessa forma se traria uma diminuição nas situações de injustiça que ocorrem diariamente no mercado de trabalho brasileiro, bem como se aliviaria a carga processual das varas e tribunais.

Diante de todo o exposto, chega-se à conclusão de que as empresas já tinham uma cultura de inadimplemento trabalhista, muitas vezes por falta de gestão nessa área ou por simples benefício em não investir no cumprimento de suas obrigações. Com a flexibilização trazida pela Reforma Trabalhista e com seus reflexos sociais negativos ou depreciativos, as empresas acabaram saindo vitoriosas, com uma queda drástica na carga processual. Assim, resta agora que haja um grande investimento por parte do Estado e das empresas em fortalecer a prevenção de ilícitos trabalhistas ainda no campo extrajudicial a fim de se garantir o máximo respeito às leis trabalhistas e a máxima garantia no pagamento de todas as verbas devidas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANGELI, B.; SANTOS, J.S.F.; ROSA, L.C.; MACIEL, M. *Auditoria Interna: Prevenção a passivos trabalhistas na empresa Leon Seguros*. UniSALESIANO. 68p. Contábeis. Lins - SP. 2017.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943*. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 18 de jul 2019.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 15 de jul 2019.

BRASIL. *Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6). Acesso em: 19 de jul 2019.

BRASIL. *LEI nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências*. Brasília – DF. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm). Acesso em: 06 de set 2019.

BRASIL. *Resolução nº 221 de 21 de junho de 2018*. TST. 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/RESOLUCAO+221+-+21-06-2018.pdf/4750fdb-8c09-e017-9890-96181164c950>. Acesso em: 15 de out 2019.

BRASIL. *Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar de Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938*. DF. 30 de Abril de 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938decisoliminarMin.AlexandreMoraesem30.4.19.pdf>. Acesso em: 10 de nov 2019.

BAUMAN, Zygmund. *Globalização - As Consequências Humanas Globalização*. 1999.

BRAGON, Rainer. *Reforma Trabalhista não cria novas vagas e defensores culpam crise*. Folha de São Paulo. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/05/reforma-trabalhista-nao-cria-novas-vagas-e-defensores-culpam-crise.shtml>. Acesso em 03 de out 2019.

CONAMATS. *Cadernos da Anamatra.– A História dos Conamats de 1990 a 2014. (1ª a 17ª edições)*. p. 175. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho – De acordo com a Reforma Trabalhista*. 16ª Ed. 2018.

CAVALLINI, Marta. G1. *Reforma Trabalhista completa 2 anos; veja os principais efeitos*. Publicado em 11/11/2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/11/11/reforma-trabalhista-completa-2-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 15 de nov 2019.

CREPALDI, S. A. *Auditoria contábil: teoria e prática*. P. 28. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DA ROS, L. *O custo da Justiça no Brasil : uma análise comparativa exploratória*. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

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

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 17ª Ed. 2018.

DEPECON. *Projeto “Ramos da Indústria Paulista” passivo trabalhista, condições de trabalho e trabalhadores terceirizados*. FIESP/SIESP. São Paulo. 2010.

DESIDÉRIO, Mariana. Exame. *21 erros que levam a ações trabalhistas contra uma empresa*. 2016. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/pme/21-erros-que-levam-a-acoes-trabalhistas-contr-uma-empresa/>. Acesso em: 27 de set. 2019.

FALCÃO, R.; ALVES, V. *A litimação do dano moral na justiça do trabalho como uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa do trabalhador*. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. 156–173. 2018.

FGV – Direito – SP. *Relatório ICJ Brasil. 1º Semestre/2017*. Disponível em: [http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/19034/Relatorio-ICJBrasil\\_1\\_sem\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/19034/Relatorio-ICJBrasil_1_sem_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 17 de nov 2019.

FRANÇA, J.G.P. *O Compliance Trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais*. *Revice - Revista de Ciências do Estado*, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 147-169, jan./jul. 2018.

FLEURY, Ronaldo Curado. *Nota Técnica n. 08, de 26 de junho de 2017*. Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Geral do Trabalho. 2017.

FIPE. *Salariômetro*. Disponível em: <https://www.fipe.org.br/pt-br/indices/salariometro/>. Acesso em: 21 nov 2019.

FONTES, A. *Ensaio sobre Informalidade no Brasil*. Tese de Doutorado, Instituto de Economia, UFRJ, Rio de Janeiro. 2009.

GARCIA, Jéssica; VIGER, Alison. *A auditoria e os controles internos como ferramentas para minimizar o passivo trabalhista*. *Revista eletrônica do Curso de Ciências Contábeis* n° 8. 2016.

GONTIJO, A.C.M. *A Reforma Trabalhista e o fim da execução de ofício pelo juiz como regra geral*. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, p. 143-152, nov. 2017.

IBGE. *Indicadores IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua. Segundo Trimestre de 2019*. Rio de Janeiro. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2019\\_2tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2019_2tri.pdf). Acesso em: 16 de nov. 2019.

IBGTr. *Pesquisa aponta que empresas não investem em governança trabalhista*. 11/2016. Disponível em: <https://www.ibgtr.com.br/pesquisa-aponta-que-empresas-nao-investem-em-governanca-trabalhista/>. Acesso em: 18 de set 2019.

INEP/MEC. *Censo da Educação Superior 2017. Divulgação dos principais resultados*. Brasília-DF. 2018. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-ultimo/file>. Acesso em: 17 de nov 2019.

IVO, Jasiel. *A Reforma Trabalhista e a violação constitucional do acesso à justiça*. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 135-147, jul./dez. 2017.

JORGE NETO, F.F.; CAVALCANTE, J.Q.P. *Direito do trabalho*. 9ª. ed. – Cap. 3.3. São Paulo: Atlas. 2019.

JUNIOR, Cesarino. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1980.

JÚNIOR, Ariel Salete de Moraes. *Regulação Trabalhista e Sociedade Informacional*. 197 f. 2018.

LAGUNA, Eduardo. O Estado de São Paulo. *Ações trabalhistas caem mais de 50% após reforma*. Disponível em <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,acoes-trabalhistas-caem-mais-de-50-apos-reforma,70002176586>. Acesso em: 09 de jun 2019.

LAPORTA, Taís. G1. *Reforma Trabalhista completa 1 ano; veja os principais efeitos*. 11/2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em 28 de set 2019.

LOPES, Claudineia Aparecida Magalhães da Silva; FERREIRA, Aparecido José dos Santos. *Passivos Trabalhistas x Medidas Corretivas*. 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques. *Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto*. São Paulo: Ltr, 2017, p. 45.

MATIAS, R.F.A.; ROXO, T. B. *Os efeitos da prescrição quinquenal na rescisão de um contrato de trabalho*. Pg. 257–261. 2014.

MAZIERO, Luís Guilherme Soares; COELHO, Fábio Alexandre. *A responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas à luz do sistema constitucional de proteção aos direitos sociais*. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (octubre-diciembre 2016). Disponível em: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/04/direitos-sociales.html>. Acesso em: 06 de jun 2019.

MEDEIROS, Sintique. *A inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista na Equiparação Salarial*. Faculdade Doctum de Caratinga. 2018.

MOREIRA, E.E.P.; SOUSA, A.A. *A reforma trabalhista e a disputa pela regulação do direito do trabalho no Brasil*. v. 01, fls. 54–77. 2018.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros; BELTRÃO, Rogério Coutinho. *Flexisecurity e a garantia do trabalho em tempos de crise econômica: uma possibilidade jurídica ou uma*

*realidade atual?* Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. V. 3, n. 2, p. 63 – 82. Maranhão. Jul/Dez. 2017.

PASTORE, José. *A batalha dos encargos sociais*. Folha de S. Paulo, São Paulo, 28 fev. 1996. Disponível em: [https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_082.htm](https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_082.htm). Acesso em: 20 de out 2019.

PEREIRA, Renée. Exame. *Empresários comemoram aprovação de reforma trabalhista*. Julho/2017. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 30 de ago 2019.

PIRES, R.O.; BARBOSA, A.A. *O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da lei n. 13.467/17*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 369-410, nov. 2017.

RODNEY, D.J.W. *Alteração da duração do intervalo intrajornada na reforma trabalhista à luz dos princípios da vedação do retrocesso social e da progressividade da condição social dos trabalhadores*. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. 135–155. 2018.

ROUBIDECK, Marcelo. *Acordo coletivo: como ficou 2 anos após a reforma trabalhista*. Nexo Jornal. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/05/Acordo-coletivo-como-ficou-2-anos-ap%C3%B3s-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 20 de nov 2019.

SANTOS, Antônio Oliveira. *Cartilha A Reforma Trabalhista - A Nova Consolidação das Leis do Trabalho*. CNC. Pg. 62. Setembro 2017.

SUSSEKIND, A. *História e perspectivas da Justiça do Trabalho*. Revista TST, Brasília, vol. 67, nº 4, pg. 15–27. 2001.

STRABAÇÃO, L.; WALTER, J. *Mapeamento dos passivos trabalhistas em uma empresa do ramo metalúrgico*. 2017. Faculdades Integradas Machado de Assis. Santa Rosa –RS. 2017.

TEIXEIRA, S.T.; BREITENBACH, F.B. *Redistribuição do ônus probandi*. Fls. 206–226. 2017.

VENTURA, Ivan. *Empresas gastaram mais de 157 bilhões com ações na Justiça*. Disponível em: <https://www.consumidormoderno.com.br/2018/10/16/empresas-gastaram-157-bilhoes-justica/>. Acesso em: 30 de ago 2019.

TST. *Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos*. 05/11/2018. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24724445](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445). Acesso em: 05 de jul 2019. Acesso em: 05 de jul 2019.

TST. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2018*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/RGJT+2018/a351ac73-a2fb-3392-27f3-263c17e76517>. Acesso em: 07 de jul 2019.

YAZBEK, Amaral. *Gastos de empresas com ações chegam a R\$ 124 bi (Valor Econômico)*. Revista Governança Jurídica, nº4. Jun/2016.. Disponível em: [https://issuu.com/ayadvogados/docs/revista\\_gv\\_ed4\\_digital](https://issuu.com/ayadvogados/docs/revista_gv_ed4_digital). Acesso em: 07 de set. 2019.

YEUNG; L.L.T. *Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)*. Journal of Institutional Studies. pg. 900 - Revista Estudos Institucionais, Vol. 3, 2, 2017.