

INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista é uma das principais formas de proteção tanto para o empregado quanto para e o empregador, quando o assunto é a relação de emprego. Contudo, uma vez que há divergências e lados com interesses bastante opostos, dificilmente a legislação conseguirá agradar a ambos.

A recente reforma trabalhista tem gerado bastante polêmica, em especial nos Tribunais e Poder Judiciário como um todo.

A diminuição drástica de novas ações trabalhistas desde que a Reforma entrou em vigor apontam, ao menos preliminarmente, que agora o Poder Judiciário poderá se atentar mais aos casos realmente relevantes de violações de direitos envolvendo empregados e empregadores.

Porém, o receio de condenação para o empregado pode desestimular colaboradores a acionarem a justiça, fazendo com que direitos pereçam, já que a diminuição do número de ações propostas não representa o desaparecimento do direito que seria postulado.

A atual situação do país, que vivencia uma das maiores crises de sua história também coloca em dúvida a efetividade da nova legislação, já que o medo do desemprego e da não recolocação, além da possibilidade de condenação judicial, podem fazer com que muitas pessoas se sujeitem a condições de trabalho desumanas e degradantes, com o singelo objetivo de se manter empregada e de não se correr o risco da sucumbência.

Nessa seara, é mister que a reforma trabalhista seja, inicialmente, adequada aos ditames principiológicos e constitucionais, além de ser melhor estudada e sofra quantas alterações forem necessárias a fim de que possa de fato ser eficiente, trazendo proteção para o empregado e também para o empregador, além de maior consciência a respeito da importância da boa-fé no ambiente laboral, bem como diante do Poder Judiciário.

Por outro lado, o Poder Judiciário não pode ser visto como um inimigo do trabalhador, muito pelo contrário, deve ser enxergado como aliado e, portanto, o empregado quando dele precisar deve ter segurança suficiente para acioná-lo.

Uma crise econômica não pode ser motivo para perda de direitos, nem retrocesso ou mesmo legitimação de violações de direitos trabalhistas.

1 CRISE ECONÔMICA NO BRASIL

O Brasil está vivenciando nos últimos anos uma das maiores crises econômico-financeiras de sua história.

Segundo Barbosa Filho (2017, p. 01):

A ECONOMIA brasileira encontra-se formalmente em recessão desde o segundo trimestre de 2014, segundo o Comitê de Datação do Ciclo Econômico (Codace) da Fundação Getulio Vargas. O produto *per capita* brasileiro caiu cerca de 9% entre 2014 e 2016. Essa situação cria um ambiente de forte pressão para uma pronta recuperação da economia brasileira. No entanto, a saída da recessão depende de uma compreensão adequada de suas causas. Este artigo contribui para a compreensão da crise e sugere possíveis soluções para a retomada de um crescimento sustentável.

O PIB – Produto Interno Bruto nacional caiu consideravelmente desde 2014, demonstrando o quanto a situação tem encolhido a economia brasileira.

Tabela 1 Decomposição do crescimento do PIB

	PIB	PTF	Trabalho	Capital
2002-2010	3,9	1,6 41,1	1,1 27,9	1,2 31,0
2010-2014	2,2	0,5 24,2	0,0 0,5	1,7 75,3
2014-2016	-3,7	-1,9 49,9	-0,7 19,8	-1,1 30,3
2010-2016	0,2	-0,3 -119,8	-0,2 -107,9	0,7 327,7

Fonte: Elaboração própria.

Fonte: Barbosa Filho, 2017.

O país, literalmente, encolheu economicamente, pois teve uma acentuada diminuição de riquezas, incluindo exportações.

Com a diminuição da demanda, a produção começou a sobrar e, conseqüentemente, precisou ser vendida a preços menos vantajosos para os empresários.

Como se isso não bastasse, nasceu o receio de novos investimentos, tanto público quanto privado, que impactou negativa e diretamente na geração de empregos, de riquezas e desenvolvimento.

Juntamente com o cenário supra, houve considerável mudança no comércio tradicional, que, pela primeira foi superado pelas vendas por sites na internet, nacionais e também estrangeiros, situação que também impactou negativamente na economia.

Tabela 2 Taxa de crescimento do PIB e seus componentes de demanda

	PIB	Consumo das Famílias	Consumo do Governo	Formação Bruta de Capital Fixo	Exportação	Importação
2010						
2011	4,0	4,8	2,2	6,8	4,8	9,4
2012	1,9	3,5	2,3	0,8	0,3	0,7
2013	3,0	3,5	1,5	5,8	2,4	7,2
2014	0,5	2,3	0,8	-4,2	-1,1	-1,9
2015	-3,8	-3,9	-1,1	-13,9	6,3	-14,1
2016E	-3,6	-4,5	-0,7	-10,6	2,9	-11,5

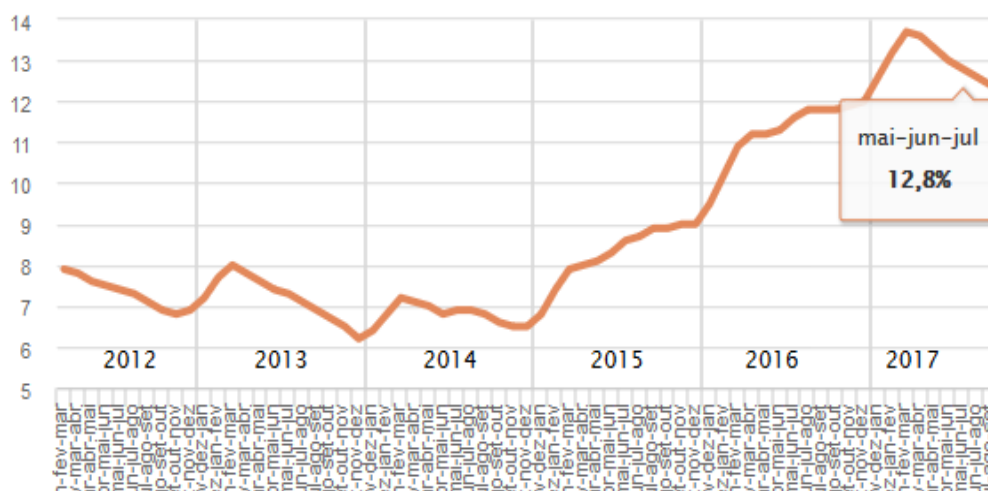
Fonte: Barbosa Filho, 2017.

Com a diminuição da produção, muitas empresas iniciaram processos de demissão ou encerraram as atividades, gerando um déficit de empregos que passou dos 13 milhões.

De acordo com dados do IBGE, no final de 2017, mais de 12,4% da população economicamente ativa estava sem emprego no país. (REVISTA ÉPOCA, 2017)

Gráfico 1 – Taxa de desocupação no Brasil

Taxa de desocupação (%) - Brasil



Fonte: Valor econômico, 2018.

Associada à crise econômica, o país vem enfrentando uma crise política, que inclusive ocasionou o impeachment da ex presidente Dilma Rousseff.

O atual presidente Michel Temer tem adotado diversas medidas para tentar conter o desemprego e a crise, a fim de fazer com que o Brasil volte a ser destaque na economia mundial, sendo que uma dessas medidas foi a polêmica reforma trabalhista.

2 ALTERAÇÕES RECENTES NA CLT

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT é relativamente recente no Brasil, datando da década de 40, e regulamentou a relação de trabalho existente entre o empregado e empregador urbanos.

Diversas legislações posteriores trouxeram dispositivos para tratar de outras formas de trabalhadores, como os empregados do campo, domésticos etc.

O trabalho é indispensável para garantir sobrevivência com dignidade, tendo em vista que traz novas possibilidades para o indivíduo, dignificando-o.

Salienta Martins (2014, p. 01) que inicialmente, o trabalho era considerado um castigo, pois apenas os pobres e escravos trabalhavam, sendo que a primeira forma de trabalho relatada na história foi a escravidão.

Durante muito tempo as pessoas mais pobres foram exploradas pelos donos de fazendas ou de empresas. Porém, não havia lei para regular essa relação e os indivíduos ficavam à mercê de sua própria sorte.

Atualmente, embora ainda sejam grandes os índices de exploração entre trabalhadores e empregadores, há regulamentação, que possibilita, inclusive questionar a relação judicialmente.

Quanto ao Brasil, pouco se tratou sobre direitos trabalhistas antes da década de 30, momento em que tais bases foram inseridas no Texto Constitucional da época, reconhecendo direitos como férias, décimo terceiro e outros.

O século XX foi, sem dúvida, um século de muitas conquistas na área, em especial para os brasileiros, contudo, no alvorecer do século XXI, mais especificamente no ano de 2017, foi aprovada a Lei 13.467/17, que trouxe muitas mudanças para o texto celetista e tem colocado muitas pessoas, incluindo juristas em dúvida.

A referida legislação alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, deixando muitas dúvidas e receios entre os trabalhadores, em especial devido à crise econômica e financeira que tem atingido o país desde 2014.

Dentre as principais alterações, estão a possibilidade de se fracionar o período de férias de 30 dias em até 3 vezes no ano, desde que ao menos um dos períodos seja de pelo menos 15 dias.

A jornada de trabalho poderá ser por escala de 12 horas de trabalho por 36 de descanso.

O período de descanso e alimentação, que anteriormente era de no mínimo uma hora para jornadas de oito horas, com a nova regra pode ser de 30 minutos.

É possível maior flexibilidade na negociação da jornada e na forma de pagamento do salário.

Inclusive, com a nova regra as negociações coletivas e acordos coletivos terão grande relevância, podendo as empresas adaptarem de acordo com suas necessidades e da categoria, inclusive de forma menos vantajosa ao empregado.

O plano de carreira de uma empresa não mais precisa ser homologado no respectivo Sindicato para ter validade.

O fim da hora *in itinere*, uma vez que em algumas situações o deslocamento do empregado até o local de trabalho era computado como jornada.

A nova legislação reconhece a possibilidade do trabalho intermitente, regulamentando-o, devendo o salário ser pago por hora ou dia, além disso se reconheceu o trabalho desenvolvido na casa do trabalhador, desde que a empresa forneça todos os meios para que haja a prestação de serviço.

O trabalho por tempo parcial, que era de até 25 horas semanais passa a ser de até 30 horas.

As novas regras devem ser aplicadas para as relações de emprego que tiverem origem após 11 de novembro de 2017, dia que o referido dispositivo entrou em vigor.

Enfim, foram muitas as mudanças e atualmente há a possibilidade de o empregado ser condenado, caso acione a justiça visando enriquecimento ilícito e atente contra a dignidade da justiça, sendo que já ocorreram algumas condenações a respeito que ganharam a mídia.

Analisemos alguns casos:

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
3ª Vara do Trabalho de Ilhéus
RTOrd 0000242-76.2017.5.05.0493

(...)

43. Face ao exposto, decide-se **NÃO ACOLHER** a pretensão do reclamante, conforme fundamentação supra, parte integrante do presente dispositivo. Custas pela parte autora, no importe de R\$1.000,00.

44. Devidos, ainda, honorários de sucumbência, pela parte autora, no valor de R\$5.000,00, conforme fundamentação supra.

45. Deve o obreiro pagar o valor de R\$ 2.500,00, a título de indenização por litigância de má fé, conforme fundamentação supra, parte integrante deste dispositivo.

No caso acima o empregado pleiteava indenização em razão de ter sido assaltado a caminho do trabalho, por se tratar de local de difícil acesso.

É preciso analisar minuciosamente cada caso, a fim de que não ocorram injustiças, levando em conta que o empregado, a partir da reforma, não deixou de ser hipossuficiente e existem no país muitos casos de reais violações de direitos, que não podem ser postos de lado.

Segue abaixo outro caso:

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO 2ª VARA DO
TRABALHO DE RIO VERDE

RTOrd - 0011563-28.2015.5.18.0102

(...)

A petição inicial narra o seguinte:

O Reclamante foi verbalmente contratado pela Reclamada em 10/07/2012, para laborar como prestador de serviço, na finalidade de "Transporte de Funcionários". O Reclamante foi dispensado sem justa causa no dia 30/07/2015, além de não ter recebido qualquer verba rescisória até a presente data.

Apesar de ter trabalhado no período mencionado, com subordinação, habitualidade e pessoalidade, preenchendo os requisitos do Art. 3º da CLT, o autor NÃO teve sua CTPS anotada, com a Reclamada infringindo o Art. 29 do mesmo dispositivo.

Na data de 24/04/2014, foi elaborado um contrato de Prestação de Serviço de Transporte de Funcionários - Consórcio Ferrosul (doc. em anexo), entre as Requeridas e o Requerente.

Requer então o reconhecimento do vínculo de emprego no período de 10/07/2012 a 30/08/2015 (já com projeção do Aviso Prévio), anotações na CTPS e o pagamento das verbas contratuais e rescisórias.

A Ré 5 ESTRELAS SISTEMA DE SEGURANCA LTDA., por sua vez, em sua defesa, nega, em suma, a existência de vínculo empregatício, sustentando a validade do contrato de prestação de serviços de transporte e de locação do veículo.

Analiso.

Para que se caracterize o vínculo de emprego, é necessário que estejam presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT: pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação jurídica.

Em seu depoimento pessoal, o Autor admitiu que podia se fazer substituir por outras pessoas na prestação de serviços para a Primeira Ré, o que afasta o requisito da pessoalidade. Transcrevo trechos:

[...] que algumas vezes o Sr. Leandro e o Sr. Fábio, amigos do depoente, dirigiram o veículo em seu lugar; que o depoente estava tratando um câncer e colocou o Sr. José para dirigir o veículo em seu lugar durante o tratamento; que o acidente ocorreu enquanto o Sr. José conduziu o veículo; [...] que o depoente ficou afastado por 6 meses para o tratamento do câncer [...].

No mesmo depoimento, o Autor reconheceu que arcava com as despesas do veículo que locava para a Ré, evidenciando que não havia subordinação jurídica: "que o depoente custeava as despesas com veículo, inclusive combustível e manutenção".

Além disso, é incontroverso que o Autor era remunerado muito acima do valor que normalmente é pago a um motorista profissional sujeito a um contrato de emprego [de R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00 por mês].

Nesses termos, ausentes os requisitos da pessoalidade e da subordinação jurídica, rejeito os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício, anotação do contrato

na CTPS e pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias; bem como de responsabilidade da Segunda Ré.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

A presente causa é escancaradamente temerária, uma vez que o próprio Autor admitiu os fatos que indubitavelmente afastam os requisitos do vínculo empregatício.

A presente ação é uma verdadeira aventura jurídica, o que se evidencia pelo próprio valor astronômico atribuído à causa [R\$ 3.800.000,00].

Além disso, o valor atribuído à causa deixa claro o intuito de enriquecimento ilícito. Aberrações como a da presente ação motivaram a tão criticada "Reforma Trabalhista". São abusos de direito como esse que banalizam a justiça e comprometem a prestação jurisdicional de qualidade para quem efetivamente precisa do Poder Judiciário.

O ato do Autor amolda-se na situação prevista no art. 80, III, do NCPC: "usar do processo para conseguir objetivo ilegal".

Nesses termos, reputo o Autor litigante de má-fé e condeno-o a pagar multa de R\$ 38.000,01 [trinta e oito mil reais e um centavo] às Rés, 50% para cada uma, nos termos do art. 81 do NCPC.

Deixo de condenar ao pagamento de indenização para reparação de danos, pois não há comprovação de prejuízos nos autos.

JUSTIÇA GRATUITA

A União não pode patrocinar atos ilícitos, caso em que rejeito os benefícios da justiça gratuita.

Pelo exposto, nos termos da fundamentação supra, que passa a integrar este dispositivo para todos os efeitos, julgo IMPROCEDENTES os pedidos formulados na petição inicial, resolvendo o mérito da causa [art. 487, I, do NCPC].

Reputo o Autor litigante de má-fé e condeno-o a pagar multa de R\$ 38.000,01 às Rés, 50% para cada uma, nos termos do art. 81 do NCPC.

Custas, pelo Autor, calculadas sobre R\$ 3.800.000,00, valor atribuído à causa, e no importe de R\$ 76.000,00.

Intimem-se.

RIO VERDE, 20 de Setembro de 2017

DANIEL BRANQUINHO CARDOSO

Juiz Titular de Vara do Trabalho

Analisando o caso, é possível perceber que a condenação foi num valor bastante considerável e entendemos que, da mesma forma que uma condenação contra o empregador não pode impossibilitar a empresa de continuar funcionando, contra o empregado não poderá privá-lo de sua subsistência, assim, é importante que haja bom senso e análise profunda dos casos, a fim de que não ocorram exageros.

Apenas a título de curiosidade,

A entrada em vigor da **reforma trabalhista** derrubou o número de novas ações trabalhistas protocoladas na Justiça. Levantamento da **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra)** mostra que houve uma queda de 92% no número de novos processos ajuizados na Justiça Trabalhista de São Paulo na comparação entre o período 01 a 10 de novembro e 11 a 20 de novembro – a reforma entrou em vigor em 11 de novembro.

No mesmo período, a redução foi de 93% na Justiça Trabalhista de Santa Catarina. No Espírito Santo, a queda foi de 87%. (REVISTA VEJA, 2017)

Nessa seara é possível perceber que o objetivo de diminuir demandas trabalhistas está sendo alcançado com a reforma trabalhista, resta saber se as pessoas estão deixando de acionar

a justiça por consciência de que se trata de pedido de má-fé ou estão com medo de serem condenadas, embora tenham sofrido violação de seus direitos.

Apenas a título de exemplo, segue abaixo gráfico com o número de novos processos no TRT 2, no ápice do gráfico é possível ver as novas demandas um dia antes da entrada em vigor da reforma trabalhista e, nos dias seguintes a drástica diminuição de novos casos.

Gráfico 2 – Novos processos após Reforma Trabalhista no TRT2



Fonte: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/11/23/numero-de-acoes-trabalhistas-dispara-antes-e-despenca-depois-de-reforma/>, 2018

Além das decisões analisadas, muitas outras estão acontecendo pelo país, em que o trabalhador está sendo condenado a ressarcir danos ao empregador ou mesmo pagar honorários, sucumbência e custas processuais.

3 CONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA

Diante de tanta polêmica advinda com a Reforma Trabalhista e a crise econômica que assola o país, é inevitável que uma das principais dúvidas seja a respeito da constitucionalidade de alguns artigos.

O artigo 6º do Texto Maior traz o direito ao trabalho como um direito fundamental social, sendo fundamental para se garantir a dignidade humana e a qualidade de vida.

Entre os artigos 7º e 11 estão diversos direitos trabalhistas, tidos como fundamentais, e como tais evitados da proteção da cláusula pétrea e, portanto, não podem ser alterados.

A Reforma Trabalhista, por se tratar de Lei Ordinária, em nada mudou o Texto Maior, uma vez que para tanto seria necessário uma Emenda Constitucional, porém, uma vez que a Constituição é extremamente protecionista, o que se questiona é se todos os dispositivos da Reforma são de fato condizentes com esta.

A reforma retirou a hora *in itinere*, possibilitou maior liberdade de negociação entre empregado e empregador, inclusive quanto à demissão, que pode partir de ambos, com diminuição do pagamento das verbas rescisórias.

As alterações, associadas à possibilidade de condenação do empregado podem trazer sérios danos aos direitos trabalhistas já conquistados, que inclusive são defendidos no Texto Maior.

Já existem diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade relacionadas a dispositivos da referida Reforma Trabalhista, como segue:

O procurador-geral da República, Rodrigo Janot, ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, com pedido de liminar, contra dispositivos da chamada reforma trabalhista, que, em seu entendimento, impõem “restrições inconstitucionais à garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos, na Justiça do Trabalho”. Segundo o procurador, as normas violam as garantias constitucionais de amplo acesso à jurisdição e a assistência judiciária integral aos necessitados.

(...)

A ADI requer a declaração de inconstitucionalidade do artigo 790-B da CLT (*caput* e parágrafo 4º), que responsabiliza a parte sucumbente (vencida) pelo pagamento de honorários periciais, ainda que beneficiária da justiça gratuita. Na redação anterior da norma, os beneficiários da justiça gratuita estavam isentos; com a nova redação, a União custeará a perícia apenas quando o beneficiário não tiver auferido créditos capazes de suportar a despesa, “ainda que em outro processo”. Assinala que o novo Código de Processo Civil (CPC) não deixa dúvida de que a gratuidade judiciária abrange custas, despesas processuais e honorários advocatícios.

O procurador impugna também o artigo 791-A, que considera devidos honorários advocatícios de sucumbência por beneficiário de justiça gratuita, sempre que tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa. A seu ver, a gratuidade judiciária ao trabalhador pobre equivale à garantia inerente ao mínimo existencial. Ele argumenta ainda que, ao pleitear na Justiça do Trabalho cumprimento de direitos trabalhistas inadimplidos, os trabalhadores carecedores de recursos, com baixo padrão salarial, buscam satisfazer prestações materiais indispensáveis à sua sobrevivência e à da família. (STF, 2018, p. 01)

Ações questionando o fim da contribuição sindical, entre outras. Menos de um mês após entrar em vigor o novo dispositivo já era objeto de mais de uma dezena de ADINs.

4 POLÊMICAS NOS TRIBUNAIS

Para superar a crise e tentar manter o país em crescimento, o Governo do atual presidente Michel Temer adotou diversas medidas, muitas das quais bastante criticadas pela população em geral, incluindo juristas.

Uma das grandes polêmicas oriundas da reforma trabalhista diz respeito à atuação dos tribunais do trabalho, devido ao artigo 8º, *in verbis*:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Há, sem dúvida restrição na atuação dos tribunais do trabalho, que sempre foram referência no que diz respeito à construção de jurisprudências e atualização do direito do trabalho.

Já começam a haver decisões nos tribunais baseadas na reforma trabalhista, como a que segue:

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
CORREIÇÃO PARCIAL OU RECLAMAÇÃO CORREICIONAL Nº 1000025-44.2018.5.00.0000

Trata-se de correição parcial, com pedido **correição parcial liminar**, apresentada pela **ASPEC** Sociedade Paraibana de Educação e Cultura Ltda., contra **decisão monocrática** proferida pelo Desembargador Ubiratan Moreira Delgado, do TRT da 13ª Região, que, nos autos do **Mandado de Segurança 0000412-50.2017.5.13.0000**, impetrado pelo ora Terceiro Interessado, **ratificou a decisão** anteriormente proferida pelo Desembargador Vice-Presidente e Corregedor Plantonista Wolney de Macedo

Cordeiro que, por sua vez, **concedeu parcialmente a liminar** pleiteada no aludido *mandamus*

para determinar a **suspensão das rescisões contratuais dos professores** da Requerente **até a implementação da negociação coletiva** com o Sindicato Impetrante, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 por cada trabalhador desligado no mês de dezembro.

(...)

Não bastasse tanto, a própria **jurisprudência da SDC** foi **revista pelo Pleno do TST**, sendo superada em precedente que **não admite dissídio coletivo** de natureza jurídica para **discutir demissões plúrimas**, nos quais se firmara a tese da exigência de negociação coletiva, em interpretação de nosso ordenamento jurídico trabalhista (cfr. TST-RO-10782-38.2015.5.03.0000, Red. Min. **Maria Cristina Peduzzi**, julgado em 18/12/17, com acórdão ainda não publicado).

Convém registrar que a própria tese de fundo não deixou de ser levantada no julgamento plenário, ainda que *obter dictum*, ou seja, sem fixação de entendimento da Corte, com os ministros que acompanharam a divergência da redatora designada para o acórdão se perfilhando, *em passant*, pela aplicação da lei nova ao caso, lembrando que agora **legem habemus**.

Assim, impedir instituição de ensino de realizar demissões nas janelas de julho e dezembro **ao arrepio da lei e do princípio da legalidade**, recomenda a **intervenção excepcional da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho**, ocasionalmente exercida pela Presidência do TST, para **restabelecer o império da lei e impedir o dano irreparável** que sofrerá a entidade de ensino cerceada no gerenciamento de seus recursos humanos financeiros e orçamentários, comprometendo planejamento de aulas, programas pedagógicos e sua situação econômica.

III) CONCLUSÃO

Assim, nos termos do **artigo 13, parágrafo único, do RICGJT, DEFIRO A LIMINAR** para suspender os efeitos da medida liminar concedida no Mandado de Segurança 0000412-50.2017.5.13.0000 até que haja o julgamento de mérito do referido *mandamus* ou do agravo interno interposto contra a liminar, o que ocorrer primeiro.

Dê-se ciência, mediante ofício, ao Requerido - Desembargador Ubiratan Moreira Delgado e ao Terceiro Interessado Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado da Paraíba - SINTEENP-PB.

A decisão do TST, portanto, reconheceu a aplicação da Reforma Trabalhista no caso analisado, possibilitando a demissão em massa de funcionários sem prévio acordo coletivo.

É preciso analisar caso a caso, a fim de que o trabalhador não seja vitimado pelos novos contornos do direito do trabalho.

Contudo, embora a citada decisão diga respeito a aplicação das alterações, é bem possível que com o tempo seja travada uma batalha épica entre o judiciário e o legislativo, tendo em vista que o Brasil ainda está distante de ser referência em qualidade na relação de trabalho.

O TST – Tribunal Superior do Trabalho, logo após a entrada em vigor da reforma trabalhista elaborou algumas orientações jurisprudenciais.

Além disso, o TST estará analisando nos próximos meses mais de 30 súmulas a fim de adaptá-las à reforma trabalhista.

De acordo com Valente (2018, p. 01):

A intenção de Ives Gandra é que a instrução normativa possa tratar da principal polêmica no debate das súmulas: se as novas regras instituídas pela reforma trabalhista se aplicam ou não aos contratos vigentes quando esta entrou em vigor, em 11 de novembro de 2017.

A Lei 13.467, de 2017, não foi clara em relação a isso, gerando questionamentos e dúvidas entre trabalhadores, empregadores, advogados e magistrados do trabalho. Para tentar assegurar a validade para os contratos vigentes, o governo editou a Medida Provisória 808, em novembro do ano passado, estabelecendo essa aplicação.

A atualização das súmulas será de grande importância para que haja maior uniformização da aplicação da reforma trabalhista, a fim de garantir maior clareza e chance de tratamento democrático.

Outra questão que merece destaque é a Medida Provisória 808/2017, que alterou algumas questões controvertidas da reforma trabalhista, a referida MP está em procedimento de votação atualmente no Congresso Nacional.

A referida MP não traz a solução de todas as dúvidas a respeito da reforma, mas representa uma importante forma para que se melhore a interpretação do texto normativo, a fim de garantir de fato a justiça, seja para empregador ou empregado e não gere desconfiança ou mesmo medo na população de buscar a justiça do trabalho caso algum direito seja violado.

CONCLUSÕES

Analisando todo o contexto trazido no presente artigo, é possível concluir que a Reforma Trabalhista pode trazer bons resultados, possibilitando novas formas de relação de emprego e trabalho, permitindo maior liberdade para que empregado e empregador negociem e tornando a relação mais amistosa.

Porém, por outro lado, pode beneficiar demasiadamente o empregador, já que o empregado terá de prestar mais atenção antes de ingressar com uma ação trabalhista, já que corre o risco de ser condenado.

Tal metodologia pode tornar a justiça do trabalho ainda mais célere, evitando causas com cunho meramente vingativo e protelatório.

Entendemos que a possibilidade de condenação do empregado em sucumbência é questionável, inclusive por violar o amplo acesso à justiça.

Além disso, é possível colocar em cheque a eficácia de diversos outros dispositivos, que inclusive alguns já são objeto de Ações de Inconstitucionalidade.

Decisões diversas, tanto nas instâncias de primeiro grau como nos tribunais estão aplicando a reforma trabalhista, no entanto, ainda existe bastante discussão.

Contudo, é preciso analisar cada caso, a fim de não trazer ainda mais violação de direitos, em especial ao empregado, parte mais vulnerável numa relação de emprego.

A atuação dos Tribunais é essencial em demandas que envolvam direitos trabalhistas e limitar essa atuação é comprometer a qualidade e a eficiência da legislação e da própria justiça.

Certamente a crise financeira que o país vem enfrentando foi determinante para que a reforma trabalhista se tornasse impostergável, contudo, para que esta seja de fato eficiente são necessários vários requisitos, dentre os quais incentivos diversos para que a economia volte a crescer, a empresas retornem as contratações e cada vez mais pessoas consigam ter qualidade de vida a partir do próprio trabalho.

Impedir ou mesmo dificultar o acesso à justiça, direta ou indiretamente pode comprometer a manutenção de direitos fundamentais diversos e colocar em risco a dignidade humana e preceitos de ordem fundamental para um Estado Democrático de Direito.

É chegada a hora de juristas atuarem com maior responsabilidade, a fim de poder orientar e representar empregados e empregadores na relação de emprego de forma que seja possível garantia de acesso, eficiência e boa-fé.

REFERÊNCIAS

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. A crise econômica de 2014/2017. Estud. av. vol.31 no.89 São Paulo Jan./Apr. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142017000100051. Acessado 13 fev. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** APROVA A Consolidação Das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acessado 13 fev. 2018.

_____. **Medida Provisória Nº 808, De 14 De Novembro De 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acessado 13 fev. 2018.

_____. STF. PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>. Acessado 13 fev. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MIGALHAS. JT condena litigante de ma-fé a pagar multa de R\$ 38 mil. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI265929,41046-JT+condena+litigante+de+mafe+a+pagar+multa+de+R+38+mil>. Acessado 15 fev. 2018.

REVISTA ÉPOCA. Brasil tem 12,961 milhões de desempregados, diz IBGE. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2017/10/epoca-negocios-brasil-tem-desemprego-de-124-no-trimestre-ate-setembro-diz-ibge.html>. Acessado 15 fev. 2018.

REVISTA VEJA. Caem ações trabalhistas após novas regras sobre honorários. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/caem-acoes-trabalhistas-caem-apos-novas-regras-sobre-honorarios/> Acessado 13 fev. 2018.

VALENTE, Jonas. TST adia julgamento sobre mudança de orientações com a reforma trabalhista. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-02/tst-adia-julgamento-sobre-mudanca-de-orientacoes-com-reforma-trabalhista>. Acessado 13 fev. 2018.