



ISSN 0034-835X
e-ISSN 2596-0466

REVISTA DE INFORMAÇÃO LEGISLATIVA

Brasília – DF

Ano 58

231

julho a setembro de 2021

SENADO FEDERAL



O controle de convencionalidade da Reforma Trabalhista de 2017

ÉRICA RIBEIRO GUIMARÃES AMORIM

Resumo: Este artigo propõe uma reflexão sobre o controle de convencionalidade da Lei nº 13.467/2017, com especial atenção às convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho. Por meio de uma pesquisa descritiva e propositiva, procurou-se discutir as alterações introduzidas na Consolidação das Leis do Trabalho pela Reforma Trabalhista que direta ou indiretamente colidem com a Constituição brasileira e as normas internacionais. O interesse no desenvolvimento desta pesquisa revelou-se pelo caráter social que o tema apresenta. Trata-se de uma investigação bibliográfica e documental, eminentemente qualitativa, sustentada em referenciais teórico-conceituais. Ao final, algumas soluções são apresentadas para as possíveis inconformidades existentes na referida lei.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Tratados internacionais. Controle de convencionalidade. Decisões.

Conventionality control of the 2017 Labor Reform

Abstract: This article proposes a reflection on the control of conventionality of Law n. 13.467/2017, with special attention to the conventions and recommendations of the International Labor Organization. Through descriptive and purposeful, we sought to discuss the changes introduced in the Consolidation of Labor Laws by Labor Reform that directly or indirectly conflict with the Brazilian Constitution and international standards. The interest in the development of this article was revealed by the social character that the theme presents. It is a bibliographical and documentary investigation, eminently qualitative, supported by theoretical references. In the end, some solutions are exposed for the possible non-conformities existing in that law.

Recebido em 2/12/20
Aprovado em 26/3/21

Keywords: Labor reform. International treaties. Conventionality control. Decisions.

1 Introdução

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) (BRASIL, 2017) alterou drasticamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, [2019a]), com diversos dispositivos parcialmente ou totalmente reformados e alguns suprimidos, *e. g.*, trabalho *in itinere* (art. 58, § 2º, da CLT). Foi a mais significativa transformação na legislação trabalhista desde o advento da CLT em 1943, pois modificou toda a estrutura do Direito do Trabalho.

Entretanto, importa notar que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) e os tratados internacionais não sofreram alterações e, portanto, não podem ser simplesmente ignorados. Desse modo, todas as modificações realizadas na CLT devem submeter-se ao crivo do controle de constitucionalidade e convencionalidade, uma vez que quaisquer leis ou atos normativos devem ser compatíveis com a CRFB e com as normas internacionais, notadamente as que tratam de direitos humanos, como é o caso daquelas sobre relações de trabalho.

Em razão do recorte temático deste artigo, apenas o controle de convencionalidade será abordado. Tem-se levantado a discussão acerca da possibilidade ou não desse tipo de controle, uma vez que inexistem normatividade específica no ordenamento jurídico brasileiro disciplinando o assunto.

Será averiguada a viabilidade de um controle de convencionalidade das leis e atos normativos internos, especialmente da Lei nº 13.467/2017, à luz das convenções e recomendações internacionais. Antes, porém, será feita uma breve exposição acerca da Organização Internacional do Trabalho (OIT), suas principais normas internacionais que confrontam direta ou indiretamente a Reforma Trabalhista e seu papel no Direito do Trabalho no Brasil. Além disso, este estudo propõe-se a delinear alguns dos institutos que foram alvo de revisão mediante a Lei nº 13.467/2017.

2 Noções basilares da Organização Internacional do Trabalho

A OIT surgiu em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Em 1944, sob o impacto da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT definiu seus fins e objetivos na Declaração de Filadélfia. Na Carta das Nações Unidas de 1945, notadamente em seu art. 2º, estão dispostos os princípios do Direito Internacional do Trabalho (VILLATORE, 2009, p. 62-63). Em 1946, a OIT tornou-se o primeiro organismo especializado da Sociedade das Nações.

Compete à OIT prever padrões mínimos de proteção ao trabalhador na relação empregatícia, uma vez que tal relação é desigual por sua própria natureza. Dessa forma, tornou-se imperioso criar um organismo internacional que fosse responsável por fixar e fiscalizar o cumprimento de normas garantidoras trabalhistas. Vale lembrar que, com a Primeira Revolução Industrial e o liberalismo econômico no continente europeu, a classe trabalhadora, que antes vivia no campo, deslocou-se para os grandes centros urbanos e passou a laborar nas fábricas, com jornadas exaustivas, degradantes e ambientes de trabalho insalubres (VILLATORE, 2009, p. 62-63).

Após a Segunda Grande Guerra e anos de reivindicações dos sindicatos de operários, os Estados-nação decidiram dialogar sobre a necessidade de regulamentar a relação de trabalho no plano do Direito Internacional: se todos obedecessem às mesmas regras, não haveria prejuízo à livre concorrência, e as normas protetivas ao trabalhador não prejudicariam a competitividade dos produtos fabricados nos países integrantes da OIT.

Martinez (2016, p. 102) destaca que “[a] Organização Internacional do Trabalho é um órgão das Nações Unidas que procura fomentar a Justiça Social e os direitos humanos e laborais mundialmente reconhecidos”. A OIT é um organismo tripartite, formado por representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e governo, os três principais atores do mercado de trabalho.

O escritório central da OIT fica em Genebra, na Suíça, onde trabalham os administradores da Organização e ocorrem as reuniões tripartites setoriais, das comissões e comitês. Contudo, não existe apenas o órgão permanente em Genebra, mas também uma ampla estrutura de escritórios regionais que abrange todos os continentes. Assim, a OIT pode realizar a execução e administração de reuniões regionais, sub-regionais e

nacionais e dos programas, projetos e atividades de cooperação técnica, como também consegue manter contato direto com representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores em diferentes localidades do globo terrestre.

A OIT é dirigida por um Conselho de Administração responsável pela elaboração e controle de execução de políticas e programas do Direito Internacional do Trabalho. Todos os anos, em junho, ocorre a Conferência Internacional do Trabalho, que funciona como uma Assembleia Geral para a qual cada Estado-membro tem direito a enviar quatro delegados acompanhados por conselheiros técnicos – dois representantes do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores –, todos com direito a voto independente. Dessas conferências originam-se as convenções, recomendações e resoluções que tratam das relações de trabalho.

Dentre as várias atribuições da OIT, destacam-se as atuações: i) *política*, que visa a assegurar bases sólidas para a paz mundial; ii) *econômica*, que busca garantir a concorrência mundial; e iii) *humanitária*, que fiscaliza e denuncia os abusos e irregularidades relativas às condições de trabalho, sempre no intuito de diminuir as injustiças (VILLATORE, 2009, p. 63). As normas internacionais produzidas pela OIT procuram definir padrões mínimos de respeito à classe trabalhadora que possam ser aceitos e praticados pelos países signatários.

Em síntese, podem ser consideradas fontes gerais do Direito Internacional do Trabalho: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, na cidade de Paris; o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP); e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), ambos acatados na 21ª Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16/12/1966.

Em relação às fontes específicas, as mais significativas são: i) a Constituição da OIT, de 1919; ii) a Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da OIT, aprovada na Conferência de Filadélfia em 1944 e incorporada à Constituição da OIT como anexo na revisão geral empreendida pela Conferência de Montreal em 1946; iii) a Declaração sobre Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, de 1988; iv) a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, de 2000; e v) a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, de 2008. Em síntese, consideram-se fontes do Direito Internacional do Trabalho as convenções, recomendações e resoluções da OIT. A seguir, serão analisadas as normas da OIT de maior pertinência temática para a Reforma Trabalhista de 2017.

3 Convenções nºs 98, 131, 151 e 154, e Recomendação nº 159

É necessário distinguir a *convenção* – também denominada *convênio* – da *recomendação*: a primeira é um tratado internacional, de caráter normativo, que demanda ratificação pelos países signatários para fins de exigibilidade; a segunda, por não ser ratificada internamente pelos Estados subscritores, é norma facultativa que apenas complementa a interpretação das convenções e orienta a prática laboral, sem criar qualquer direito ou obrigação (MARTINEZ, 2016, p. 103).

Nos termos do art. 19, V, da Constituição da OIT, após a convalidação interna, a ratificação das convenções ocasiona dupla obrigação aos países signatários: i) cumprir e aplicar o conteúdo das normas internacionais; ii) aceitar os mecanismos de supervisão e de controle internacional, conforme procedimentos disciplinados pela própria Organização (BRASIL, 2019c).

Há de se perceber a importância da Convenção nº 98 da OIT, que dispõe sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva dos trabalhadores. Essa Convenção foi aprovada em 1949 na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, porém sua vigência no plano internacional iniciou-se somente em 18/7/1951. No Brasil, foi ratificada em 1952, definindo que nenhum trabalhador pode ser prejudicado ou dispensado em decorrência da participação em atividades sindicais em suas horas livres ou durante o trabalho quando há o consentimento do empregador. Essa norma internacional combate também a ingerência nas organizações de trabalhadores ao determinar que os sindicatos não dependam financeiramente de um empregador (BRASIL, 2019c).

Por sua vez, a Convenção nº 131 da OIT nasceu da 54ª Sessão da Conferência Geral, realizada em 22/6/1970, em Genebra, mas entrou em vigor no plano internacional em 29/3/1972, tendo sido inserida no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 89.686/1984. Essa Convenção dispõe sobre a fixação de salários mínimos e exige que os Estados signatários, em especial os países em desenvolvimento econômico, estabeleçam um sistema de fixação de salários de modo a ajustar esse patamar mínimo periodicamente, de sorte a garantir o poder de compra e a dignidade do trabalhador assalariado (BRASIL, 2019c).

A Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da OIT – incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro em 2010 mediante o Decreto Legislativo nº 206 – trazem diretrizes para a negociação coletiva dos trabalhadores do serviço público e dispõem sobre as garantias da organização sindical que tenha por fim defender os interesses dos servidores e empregados públicos. Entre as principais garantias estabelecidas pela Convenção está a proteção contra os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical. O documento também veda atos de ingerência das autoridades públicas na formação, funcionamento e administração das organizações de trabalhadores; possibilita a instauração de processos para a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas e as organizações de trabalhadores; e determina a concessão de facilidades aos representantes das organizações sindicais dos trabalhadores do serviço público, como a permissão para cumprir suas atividades durante as horas de trabalho ou fora delas (BRASIL, 2019c).

A Recomendação nº 159 aconselha especificamente a adoção de procedimentos e critérios objetivos e pré-estabelecidos a respeito do caráter representativo das organizações sindicais. Ao promulgá-las, o Congresso Nacional brasileiro trouxe dois esclarecimentos: i) a Convenção

nº 151 se aplica a servidores públicos federais (regidos pela Lei nº 8.112/1990 ou pela CLT), bem como a servidores estaduais e municipais disciplinados por suas respectivas legislações; ii) as organizações de trabalhadores abrangidas por essa norma internacional são exclusivamente as “constituídas nos termos do artigo 8º da Constituição Federal” (BRASIL, [2019b]).

Também sobre o direito coletivo do trabalho, a Convenção nº 154, firmada em Genebra na 67ª Reunião da Conferência Internacional, foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 22 de 12/5/1992. A norma prevê que a negociação coletiva compreende a interação entre trabalhadores e empregadores, ou organizações que representem esses atores, para regular as condições de trabalho. Nesse sentido, a Convenção determina que medidas adequadas às condições nacionais de estímulo ao acordo coletivo sejam adotadas; a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que se aplique a norma internacional; e os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concebidos de modo a contribuir para o estímulo ao acordo coletivo (BRASIL, 2019c).

Pela análise dessas convenções infere-se que o Brasil mantém representação na OIT desde 1950 e tem incorporado as normas internacionais ao ordenamento jurídico nacional. Apesar disso, a Reforma Trabalhista de 2017 contraria uma sequência de avanços nos direitos trabalhistas e sociais, notadamente por privilegiar o negociado sobre o legislado, obstar o acesso à Justiça e prever retrocessos sociais em vários aspectos do direito individual e coletivo do trabalho.

Diferentemente do que ocorre com a Organização Mundial do Comércio, a Constituição da OIT não prevê sanções para os Estados-membros em caso de descumprimento de al-

guma norma. Significa dizer que, no âmbito internacional, não existem mecanismos sancionatórios para forçar os países signatários a cumprir as normas das convenções e recomendações da OIT.

Conquanto a OIT não possa impor coercitivamente suas decisões, é amplamente cabível ao Poder Judiciário – tanto no controle difuso quanto no controle abstrato de constitucionalidade – fazer prevalecer os direitos fundamentais previstos na CRFB e os direitos humanos consagrados na DUDH, bem como os pactos internacionais e as convenções da OIT ratificados pelo Congresso Nacional brasileiro, uma vez que ostentam superior grau hierárquico quando em cotejo com a Lei nº 13.467/2017. Para tanto, os magistrados, advogados, procuradores do trabalho, entre outros operadores do Direito, devem fundamentar de modo robusto e racional suas decisões e petições, no intuito de preservar os direitos sociais ainda existentes na legislação trabalhista brasileira.

4 A Reforma Trabalhista de 2017 e o controle de convencionalidade

De início, há de se esclarecer que neste artigo não se pretende esgotar todas as reformas na legislação trabalhista realizadas pela Lei nº 13.467/2017. Assim, os temas abordados visam a esclarecer o objeto principal em discussão: o controle de convencionalidade da Reforma Trabalhista e a relevância das convenções e recomendações da OIT.

Contudo, importa discorrer sobre as noções essenciais do Direito do Trabalho que foram alvo de alteração por meio da Lei nº 13.467/2017, como se demonstrará doravante.

4.1 Breve reflexão sobre algumas alterações da Consolidação das Leis do Trabalho que contrariam normas internacionais

Para se compreender a viabilidade do controle de convencionalidade, é imprescindível conhecer as mais importantes alterações efetuadas pela Reforma Trabalhista que direta ou indiretamente confrontam tratados, convenções e recomendações internacionais de direitos humanos. Merecem destaque o direito sindical e os novos regramentos que obstam o acesso à Justiça.

4.1.1 Direito coletivo do trabalho

A Reforma Trabalhista modificou diversos dispositivos que disciplinavam os direitos coletivos dos trabalhadores, dentre os quais importa

destacar: i) o término da contribuição sindical obrigatória (disciplinada pelos arts. 578 a 610 da CLT) e ii) a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT) (BRASIL, [2019a]).

Os dispositivos 578 e seguintes da Consolidação reformada passaram a dispor que apenas mediante prévia e expressa autorização do empregado será possível o desconto da contribuição sindical, extinguindo a obrigatoriedade do recolhimento. Até mesmo os sindicalistas mais tradicionais concordavam que era preciso uma reforma no direito sindical brasileiro; contudo, a maneira como algumas questões foram tratadas pela Lei nº 13.467/2017 surpreendeu a todos.

Após quase três anos de vigência da Reforma, já se percebe que a receita dos sindicatos caiu bruscamente com a facultatividade da contribuição, o que afetou uma série de serviços ofertados aos trabalhadores da categoria representada. Além disso, a força organizacional do movimento sindical também tem sido seriamente comprometida, uma vez que as entidades representativas necessitam de recursos financeiros para manter sua estrutura física e de pessoal.

Sobre essa questão, Delgado e Delgado (2017, p. 244) ressaltam que os sindicatos devem utilizar-se da contribuição assistencial ou negocial (ou cota de solidariedade) e das mensalidades dos trabalhadores associados concedidas voluntariamente. Porém, os autores asseveram que

somente sindicatos muito bem estruturados, de categorias profissionais muito bem organizadas, ostentando elevado número de trabalhadores filiados, é que tendem a obter um montante substancial de arrecadação econômico-financeira por intermédio do veículo das mensalidades associativas.

Sucedeu que, em 1º/3/2019, com o objetivo de regulamentar todas as formas de financiamento sindical, o presidente da República editou a Medida Provisória (MP) nº 873/2019, conhecida como MP da Contribuição Sindical, vedando o desconto em folha de pagamento pelo empregador e impondo que a quitação fosse efetivada mediante boleto bancário, após autorização individual expressa do trabalhador (BRASIL, 2019d).

Essa MP foi editada porque, com a nova redação do art. 579 da CLT reformada¹, surgiram questionamentos acerca da possibilidade de os sindicatos obterem a autorização prévia para o desconto da contribuição

¹“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação” (BRASIL, [2019a]).

sindical via assembleia geral. Esse procedimento já era adotado para a cota de solidariedade e, após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, passou a ser utilizado por alguns sindicatos também para legitimar o desconto anual da contribuição dos trabalhadores.

Em face do alto risco de inviabilizar a existência das entidades sindicais, a MP nº 873/2019 não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional no prazo determinado pela CRFB e perdeu sua validade jurídica em 28/6/2019.

No mesmo dia, nos autos da Reclamação Constitucional nº 35.540, o ministro Luís Roberto Barroso deferiu pleito liminar para suspender uma decisão de primeira instância que havia autorizado a realização de desconto em folha de pagamento da contribuição sindical, após a convocação da assembleia geral da categoria de trabalhadores que votou a favor do recolhimento anual. Segundo o ministro,

[a] leitura dos dispositivos declarados constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal apontam ser inerente ao novo regime das contribuições sindicais a autorização prévia e expressa do sujeito passivo da cobrança. Tal ponto foi analisado na ADI 5.794, tendo a maioria do Plenário concluído pela extinção da compulsoriedade da contribuição (BRASIL, 2019e, p. 133).

Ao conceder o pedido liminar em relação à contribuição anual, o ministro ressaltou a imprescindibilidade da prévia e expressa autorização do empregado, que não pode ser substituída pela deliberação da assembleia geral. Todavia, a despeito de tudo, até este momento o Supremo Tribunal Federal (STF) não se manifestou em relação à contribuição assistencial aprovada em assembleia por ocasião da negociação coletiva. Logo, em razão da caducidade da MP nº 873/2019, é possível a sua fixação após decisão da maioria dos membros da ca-

tegoria. Afinal, trata-se de uma forma legítima de custeio, pois os benefícios do acordo coletivo estendem-se a todos os trabalhadores.

Com efeito, a retirada da contribuição sindical obrigatória de modo repentino, sem permitir aos sindicatos um planejamento organizacional prévio, tem como escopo o enfraquecimento do direito sindical e coletivo do trabalho, uma vez que as entidades representativas necessitam de meios para prover o financiamento de suas atividades.

Em relação às novas possibilidades de negociação coletiva em detrimento da lei, importa notar que o art. 611-A da CLT reformada expõe um rol não taxativo de hipóteses em que a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) têm prevalência sobre o texto legislado. Em seu *caput*, o dispositivo traz a expressão *entre outros*, indicando que os quinze incisos não esgotam as possibilidades de preponderância do negociado sobre o legislado (BRASIL, [2019a]).

Alguns incisos chamam a atenção pela sua extrema relevância na vida dos trabalhadores, como a redução do intervalo intrajornada, respeitado o mínimo de trinta minutos para jornadas acima de seis horas diárias (inc. III); o enquadramento do grau de insalubridade (inc. XII); e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (inc. XIII)². Não que os demais incisos sejam irrelevantes, mas os mencionados causam espanto por sua audácia ao alargar em demasia as hipóteses de prevalência da CCT e do ACT

²“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; [...] XII – enquadramento do grau de insalubridade; [...] XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho” (BRASIL, [2019a]).

sobre as disposições de lei. Martinez (2016, p. 184) coaduna desse entendimento e esclarece que a Reforma Trabalhista de 2017 “realmente ousou e inovou ao permitir que a negociação coletiva prevalecesse sobre a lei no tocante ao enquadramento do grau de insalubridade, podendo até mesmo, teoricamente, dizer mínima a insalubridade de grau máximo”.

Os parágrafos do art. 611-A da CLT igualmente merecem nota, porquanto tratam de questões até então inéditas no processo do trabalho. O § 1º restringe a atuação do Poder Judiciário ao exame da conformidade legal dos elementos essenciais do negócio jurídico³, reportando-se ao § 3º do art. 8º da Consolidação. A seu turno⁴, esse dispositivo estabelece que a Justiça do Trabalho somente poderá efetuar o controle de legalidade das negociações coletivas observando o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade entre as partes e nos restritos termos do art. 104 do Código Civil de 2002⁵.

Ao mesmo tempo em que se alargam as hipóteses legais nas quais o negociado pode prevalecer sobre o legislado, também se constata tentativas de enfraquecimento das entidades sindicais, de modo que há de se refletir sobre quais interesses estão por trás dessas recentes alterações legislativas.

A redução dos meios de financiamento dos sindicatos torna-os mais frágeis, sem condições

³“§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação” (BRASIL, [2019a]).

⁴“Art. 8º [...] § 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” (BRASIL, [2019a]).

⁵“Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz; II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei” (BRASIL, [2021b]).

de manter sua organização e, portanto, suscetíveis ao total desfalecimento. Noutra ponta, encontra-se a classe patronal que continua dispondo de uma vasta quantidade de pessoas à procura de trabalho, tendo em vista os altos índices de profissionais desempregados. Não é difícil perceber o resultado dessa equação: a crescente precarização das condições de trabalho em todo o território nacional. De fato, o Brasil tem alcançado recordes de violações às convenções e recomendações da OIT.

4.1.2 Novos obstáculos ao acesso à Justiça do Trabalho

Várias foram as alterações na CLT relativas ao processo do trabalho. Em se tratando de acesso à Justiça, merece maior destaque a reforma no modelo de concessão da gratuidade de Justiça, especialmente a incidência dos honorários sucumbenciais (advocatícios e periciais) e das custas processuais para o reclamante.

Até a data em que a Lei nº 13.467 passou a vigorar (11/11/2017), a redação do § 3º do art. 790 da Consolidação dispunha que, a requerimento ou de ofício, era facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais conceder a gratuidade de Justiça para aqueles que possuísem renda de, no máximo, dois salários mínimos ou declarassem sua impossibilidade de custear as despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família (BRASIL, [2019a]). Logo, bastava a simples declaração de hipossuficiência financeira para a concessão do benefício na Justiça do Trabalho.

Com a Reforma Trabalhista, o § 3º do art. 790 da CLT foi modificado, estabelecendo o novo patamar de até 40% (quarenta por cento) do maior benefício do Regime Geral de Previdência Social. Na redação anterior, o patamar para a concessão de ofício era menor (dois salários mínimos) e bastava a declaração

de hipossuficiência financeira para a pessoa física obter a gratuidade. Acerca dessa novidade na legislação, Teixeira Filho (2017, p. 77, grifo do autor) assevera:

A norma cria, portanto, um ônus formal – e, conseqüentemente, uma dificuldade – para a pessoa que desejar ser beneficiária da justiça gratuita, ao substituir a sua informal declaração de próprio punho pela comprovação de insuficiência de recursos financeiros para o pagamento de custas processuais. Cumpre-nos destacar que o CPC não exige essa comprovação, admitindo, por força de presunção, ser verdadeira a mera *alegação* feita por pessoa física.

Ocorre que a CRFB, no art. 5º, LXXIV, faz menção à “insuficiência de recursos” (BRASIL, [2021a]), sem impor a exigência de miserabilidade para a concessão da benesse. Souza (2011, p. 35) também compartilha desse entendimento ao esclarecer que “não se exige que o postulante esteja a depender de terceiros para sobreviver, como também não é o caso de exigir alienação de pequeno patrimônio que dispõe ou colocar em dificuldade sua sobrevivência pessoal ou da sua família”.

Cumpre notar que a não concessão do benefício pode ocasionar uma litigiosidade reprimida. Noutras palavras, ao saberem dos custos do processo, as pessoas detentoras de uma pretensão jurídica podem ser desencorajadas a buscar o Poder Judiciário, pois o resultado da reclamação trabalhista talvez não compense os dispêndios de dinheiro e tempo.

Por que aplicar regras mais rigorosas às demandas trabalhistas do que às ações cíveis? Ora, a CLT reformada impõe uma exigência maior do que a observada no Código de Processo Civil (CPC), pois o § 3º do art. 99 do CPC⁶ reza que a pessoa natural tem presunção relativa de veracidade de suas alegações quanto ao direito à gratuidade de Justiça. A referida lei assegura que a presunção é relativa, sendo passível de prova em contrário (BRASIL, [2021c]).

O CPC foi muito modificado em 2015, mas a lei processual civil foi amplamente debatida nos meios jurídico e acadêmico, de sorte que o instituto da Justiça gratuita foi disciplinado de modo ajustado com a Constituição vigente. A reforma na CLT, ao contrário, foi realizada às pressas, sem a necessária discussão acerca dos temas que seriam objeto de mudanças.

Há de se notar que a relação jurídica cível é caracterizada pelo princípio da igualdade entre as partes, ao passo que a relação empregatícia

⁶ “Art. 99. O pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado na petição inicial, na contestação, na petição para ingresso de terceiro no processo ou em recurso. [...] § 3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural” (BRASIL, [2021c]).

é marcada pela desigualdade entre o trabalhador e o detentor do capital. Dessa percepção é que surgiu o princípio da proteção (*in dubio pro operário*) consagrado em vários dispositivos, jurisprudências e doutrinas do Direito do Trabalho. Assim, soa contraditório imputar-se ao autor de uma reclamatória trabalhista ônus maiores para a concessão da gratuidade de Justiça do que aqueles observáveis nas relações cíveis. Castro (2017) coaduna com esse pensamento ao afirmar que

[o] caráter protetivo do Direito do Trabalho não pode permitir amparo inferior ao trabalhador que aquele alcançado ao cidadão no Direito comum. Seria reconhecer uma “*capitis diminutio*” pelo fato de ser trabalhador, o que contraria o básico princípio constitucional da isonomia.

Até mesmo os que conseguirem o benefício da gratuidade poderão ser condenados a pagar honorários sucumbenciais (advocatícios e periciais), porque a Lei nº 13.467 alterou o *caput* do art. 790-B e acrescentou-lhe parágrafos. O novo dispositivo e o seu § 4º estabeleceram como responsabilidade do beneficiário da gratuidade o dever de custear a perícia nas situações em que for vencido no objeto do exame, podendo inclusive o valor ser deduzido dos créditos do reclamante, mesmo que em outro processo⁷.

Assim, somente nos casos em que o beneficiário da Justiça gratuita não tiver obtido em juízo créditos suficientes para arcar com os honorários periciais é que caberá à União a responsabilidade do custeio. No que se refere à expressão *ainda que em outro processo*, con-

⁷“Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. [...] § 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no *caput*, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo” (BRASIL, [2019a]).

tida no § 4º do art. 790-B, somente podem ser alvo de retenção valores a serem adimplidos, uma vez que, se tais valores já houverem sido percebidos pelo reclamante, a coisa julgada e o direito adquirido impedirão quaisquer cobranças (CASTRO, 2017).

Impõe-se relatar também as modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista nos honorários advocatícios sucumbenciais, os quais, salvo as exceções que constavam na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, [2016]), não eram aplicáveis na Justiça do Trabalho. Nela prevalecia o *jus postulandi*, sendo opcional a presença de advogado nas demandas trabalhistas. Em decorrência da facultatividade, defendia-se que não se poderia onerar o vencido com despesas que a lei considerava dispensáveis.

Até o advento da Reforma, o entendimento consolidado no Direito Processual do Trabalho era de que o princípio da proteção ao hipossuficiente obstava a imposição do ônus da sucumbência ao reclamante, não sendo imputados os honorários advocatícios sucumbenciais ao autor da reclamatória vencido. A Lei nº 5.584/1970 (BRASIL, [2018]) – que disciplinava a concessão e prestação da assistência judiciária e da gratuidade de Justiça no processo do trabalho – estabelecia que as despesas processuais fossem devidas integralmente pelo reclamado, por menor que fosse a sua sucumbência.

Contudo, a Lei nº 13.467/2017 acrescentou o art. 791-A e seus parágrafos à CLT estabelecendo honorários advocatícios sucumbenciais em todas as ações trabalhistas, inclusive nas reconvenções⁸. Acerca dessa novidade legislativa, Schiavi (2017, p. 85) destaca que “a sucumbência recíproca deverá ser vista com muita sensibilidade pelo Judiciário Trabalhista de modo a não

⁸“§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção” (BRASIL, [2019a]).

obstar a missão histórica da Justiça Trabalhista que é facilitar o acesso à Justiça ao trabalhador”.

Vale ressaltar que, nos termos do § 4º do art. 791-A, o beneficiário da gratuidade de Justiça somente estará dispensado do pagamento dos honorários quando não obtiver em juízo (ainda que em outro processo) créditos capazes de suportar a despesa, de sorte que o valor da sucumbência ficará sob condição suspensiva de exigibilidade⁹. O mesmo se aplica aos honorários periciais, consoante o § 4º do art. 790-B da Consolidação reformada.

Se o beneficiário da gratuidade de Justiça for vencido, as obrigações oriundas de sua sucumbência permanecerão sob condição suspensiva de exigibilidade até dois anos após o trânsito em julgado da decisão, tendo em vista que dentro desse prazo o credor pode comprovar que cessou a situação de hipossuficiência financeira. Contudo, passados os dois anos, extingue-se a exigibilidade do crédito.

Por fim, nos casos de sucumbência em parte mínima de um litigante, é admissível a aplicação da regra prevista no parágrafo único do art. 86 do CPC¹⁰, uma vez que a Consolidação e as demais leis trabalhistas são omissas nesse aspecto.

Em face dessas alterações, tem-se questionado a compatibilidade da Lei nº 13.467/2017 com a CRFB e com as normas internacionais sobre direitos humanos, em especial as que tratam de

relação de trabalho. Devido ao recorte temático, não será possível tratar do controle de constitucionalidade neste artigo, o que poderá ser feito em outra oportunidade. No tópico a seguir, será analisada a possibilidade de um controle de convencionalidade da Reforma Trabalhista e suas principais implicações.

5 Controle de Convencionalidade da Lei nº 13.467/2017

Segundo Mazzuoli (2009, p. 128), o controle jurisdicional de convencionalidade é a condição de que as normas domésticas de um país, além de guardarem compatibilidade com a sua Constituição, devem estar conforme os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Estado e em vigência no ordenamento jurídico nacional. Em outros termos, é salutar que as normas internas de uma nação estejam em harmonia com os tratados internacionais aprovados pelo Estado. Para essa fiscalização, utiliza-se o controle de convencionalidade, normalmente efetuado pelo Poder Judiciário.

Entre as diversas normas internacionais incorporadas no sistema jurídico brasileiro, as mais conhecidas e que dispõem sobre direitos humanos são: a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948; o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 1966; a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 1969 (Pacto de São José da Costa Rica); a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, de 2007; as convenções e recomendações da OIT. Todos esses tratados e convenções externos compõem o chamado *bloco de constitucionalidade*, isto é, o conjunto de normas que servem como parâmetro de aferição de constitucionalidade das leis e atos normativos internos estatais (MAZZUOLI, 2011, p. 25).

⁹“Art. 791-A. [...] § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário” (BRASIL, [2019a]).

¹⁰“Art. 86. Se cada litigante for, em parte, vencedor e vencido, serão proporcionalmente distribuídas entre eles as despesas. Parágrafo único. Se um litigante sucumbir em parte mínima do pedido, o outro responderá, por inteiro, pelas despesas e pelos honorários” (BRASIL, [2021c]).

No caso do Brasil, os §§ 2º e 3º do art. 5º da CRFB determinam que os tratados e convenções internacionais integram o ordenamento jurídico do País. Os relativos aos direitos humanos aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos, equivalem às emendas constitucionais¹¹.

Em 2008, com sua tese de doutoramento, Valerio Mazzuoli foi considerado o primeiro jurista brasileiro a desenvolver a teoria do controle de convencionalidade aplicada ao sistema jurídico nacional¹². Ele defendeu que o controle jurisdicional de convencionalidade é cabível tanto para os tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados nos termos do § 3º do art. 5º da CRFB como para os tratados e convenções internacionais que, embora não tenham sido aprovados na forma do § 3º do art. 5º, disponham sobre direitos humanos.

Na primeira hipótese (normas externas ratificadas, em dois turnos, por três quintos dos votos, em cada Casa do Congresso Nacional), não pairam dúvidas de que é possível o controle de constitucionalidade e convencionalidade, já que a CRFB assegurou caráter de emenda constitucional a esses tratados internacionais

¹¹ “Art. 5º [...] § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais” (BRASIL, [2021a]).

¹² A expressão *controle de convencionalidade* já havia sido referida por André de Carvalho Ramos, professor da Universidade de São Paulo. Contudo, Mazzuoli foi o primeiro a desenvolver uma teoria completa sobre o tema. Em suas próprias palavras, “os autores que, antes de nós, fizeram referência à expressão ‘controle de convencionalidade’, versaram o assunto sob outro ângulo, notadamente o da responsabilidade internacional do Estado por violação de direitos humanos em razão de atos do Poder Legislativo. Nesse sentido, o controle de convencionalidade seria o método a impedir o Parlamento local de adotar uma lei que viole (mesmo que abstratamente) direitos humanos previstos em tratados internacionais já ratificados pelo Estado” (MAZZUOLI, 2011, p. 76).

que disciplinam questões acerca dos direitos humanos¹³.

Assim, a jurisdição constitucional pode ser exercida pelo controle difuso-concreto (*inter partes*) ou abstrato-principal. Sob esse prisma, Mazzuoli (2009, p. 132-133, grifos do autor) elucida que, “à medida que esses tratados passam a ser *equivalentes às emendas constitucionais*, fica autorizada a propositura (no STF) de todas as *ações constitucionais* existentes para garantir a estabilidade da Constituição e das normas a ela equiparadas”.

Na segunda conjectura (normas internacionais sobre direitos humanos não ratificadas pelo Congresso Nacional), Mazzuoli (2011, p. 28) sustentou que, ainda assim, é admissível o controle de convencionalidade e constitucionalidade (apenas pelo meio difuso-incidental) com base no § 2º do art. 5º da CRFB, porque a Constituição está apta a aderir a outros direitos e garantias fundamentais provenientes de normas externas, desde que ratificadas pelo governo brasileiro. Em suas próprias palavras:

É dizer, se os direitos e garantias expressos no texto constitucional “não excluem” outros provenientes dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte, é porque, pela lógica, na medida em que tais instrumentos passam a assegurar outros direitos e garantias, a Constituição “os inclui” no seu catálogo de direitos protegidos, ampliando o seu “bloco de constitucionalidade” (MAZZUOLI, 2011, p. 28).

Dessa forma, consoante Mazzuoli (2011, p. 28), os tratados e convenções sobre direitos humanos internalizados no ordenamento brasileiro com quórum qualificado (art. 5º, § 3º, da CRFB) são normas materialmente cons-

¹³ A título exemplificativo vale citar a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30/7/2007 (BRASIL, 2009).

titucionais, ainda que não formalmente. Por esse motivo, é plenamente cabível o controle de convencionalidade ou constitucionalidade.

Sem embargo, em face da ausência de constitucionalidade formal, somente o controle difuso é possível, porquanto qualquer juiz ou tribunal pode incidentalmente aplicar as normas internacionais acerca dos direitos humanos em desfavor de leis ou atos normativos internos proferidos pelo Estado.

Ao concluir, o mencionado autor esclarece que os tratados e convenções internacionais não relacionados aos direitos humanos estão em nível infraconstitucional, ou seja, abaixo da Constituição e acima das leis. Em decorrência disso, o controle de legalidade ocorre entre as normas internas e os tratados e convenções externos ratificados pelo Brasil, de modo que “não se trata de controle de *convencionalidade* pelo fato de se reservar esta última expressão à compatibilidade vertical que devem ter as normas infraconstitucionais com os tratados *de direitos humanos*, que têm índole e nível constitucionais” (MAZZUOLI, 2009, p. 135, grifos do autor).

Apesar da relevância da teoria do controle de convencionalidade desenvolvida por Valerio Mazzuoli, o STF concordou apenas na primeira hipótese, em que os tratados internacionais ratificados nos termos do § 3º do art. 5º da CRFB têm força de emenda constitucional e são suscetíveis ao controle concentrado e difuso de constitucionalidade.

No que se refere à segunda possibilidade (tratados internacionais relativos a direitos humanos não aprovados com quórum qualificado), o STF decidiu, por cinco votos a quatro, que essas normas externas merecem *status* de “supralegalidade” (Habeas Corpus nº 87.585/TO e Recurso Extraordinário nº 466.343/SP, julgamento em 3/12/2008 (BRASIL, 2008a, 2008b)). Isso significa afirmar que os tratados e con-

venções internacionais sobre direitos humanos estão acima de leis e atos normativos internos, mas abaixo da Constituição.

Essa tese prevalecente foi pensada pelo ministro Gilmar Mendes em face do entendimento do ministro Celso de Mello, que conferiu valor constitucional às normas externas sobre direitos humanos, conquanto não ratificadas na forma do § 3º do art. 5º da CRFB¹⁴. Assim, consolidou-se no sistema jurídico brasileiro a teoria da “supralegalidade” dos tratados internacionais relativos a direitos humanos não aprovados com quórum qualificado. Desse modo, a pirâmide jurídica de Kelsen (1998) passa a ter uma nova camada, composta pelas normas internacionais de direitos humanos não inseridas pelo ordenamento brasileiro nos termos do § 3º do art. 5º da CRFB.

A partir do julgamento do STF, passou-se a exigir a dupla compatibilidade vertical e material das leis e atos normativos internos, pois, além do controle de constitucionalidade, há de ser examinada a conformidade entre as normas expedidas pelo Poder Público e os tratados sobre direitos humanos incorporados pelo Brasil.

Nessa oportunidade, o STF também esclareceu seu posicionamento de que os tratados e convenções externos acolhidos pelo ordenamento brasileiro não relacionados aos direitos humanos ingressam no sistema jurídico nacional como lei ordinária ou complementar, a depender da matéria. Com isso, o conflito entre normas jurídicas deve ser solucionado mediante a utilização dos critérios cronológico e de especialidade (RAMOS, 2009, p. 242).

Embora passível de críticas, a decisão do STF reconheceu o valor do Direito Internacional, notadamente das normas relativas aos direitos humanos. Desse modo, Ramos (2009, p. 245)

¹⁴ Voto do ministro Celso de Mello no Habeas Corpus nº 87.585/TO (BRASIL, 2008a).

destaca que o Brasil “já reconheceu a jurisdição obrigatória de órgãos internacionais, como a Corte Interamericana de Direitos Humanos, que têm como tarefa fixar a interpretação do alcance das obrigações internacionais de Direitos Humanos contraídas pelo Estado”, o que é um avanço em termos de internacionalização das normas jurídicas.

Tendo em vista o diálogo entre as fontes normativas internas e externas, cumpre refletir ainda acerca do princípio da norma mais favorável, uma vez que em caso de antinomia jurídica deve preponderar a fonte que contém a norma mais favorável aos direitos humanos (princípio internacional *pro homine*), porquanto “o que se visa é a otimização e a maximização dos sistemas (interno e internacional) de proteção dos direitos e garantias individuais” (MAZZUOLI, 2011, p. 30). Por consequência, o ordenamento jurídico interno precisa estar compatível com o Direito Internacional, especialmente em relação aos tratados e convenções de direitos humanos.

Abramovich e Courtis (2002, p. 92-94) ressaltam que o sistema de proteção internacional instituiu a progressiva concretização dos direitos humanos por parte dos países signatários dos tratados e convenções, de maneira que, implicitamente, não se pode conceber o retrocesso dos direitos sociais. Os referidos autores aclaram que a Convenção Americana sobre Direitos Humanos assegura a impossibilidade de retrocesso em matéria de direitos humanos. Nessa esteira, o princípio da dignidade da pessoa humana atua como ponto de encontro entre o sistema jurídico interno dos Estados-nação e o Direito Internacional.

Infere-se, desse modo, que o controle jurisdicional de convencionalidade pode ser utilizado na averiguação da conformidade da Reforma Trabalhista com os tratados e convenções internacionais. Por conseguinte, havendo violação às cláusulas constantes nas normas

internacionais introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro – sejam elas consideradas emendas constitucionais ou supralegais –, tais normas não de prevalecer em detrimento da Lei nº 13.467/2017, na medida em que detêm superioridade hierárquica na pirâmide kelseniana. Além disso, o STF já consolidou o entendimento de que os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado brasileiro servem de paradigma tanto para o controle de constitucionalidade como para o de convencionalidade.

6 Considerações finais

Consoante demonstrado, a Lei nº 13.467/2017 – assim como qualquer outra lei ou ato normativo expedido pelo Poder Público – precisa ser interpretada à luz da ordem constitucional e dos tratados internacionais incorporados pelo ordenamento jurídico nacional.

O Brasil incorporou ao seu sistema jurídico vários tratados e convenções internacionais relacionados à proteção da dignidade da pessoa humana, de modo que essas normas têm força cogente, servindo como paradigmas no controle de convencionalidade das leis e atos normativos internos.

Convém lembrar que os tratados e convenções internacionais que tratam de direitos humanos, desde que aprovados pelo quórum qualificado previsto no § 3º do art. 5º da CRFB (em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros), equivalem às emendas constitucionais. Em decorrência disso, é indubitável a sua superioridade hierárquica frente às leis e quaisquer atos normativos nacionais.

Para o STF, as normas externas sobre direitos humanos não ratificadas pelo Estado brasileiro na forma do § 3º do art. 5º da CRFB têm *status* de “supralegalidade”. Noutras palavras, estão em

um nível inferior à Constituição, porém acima de leis e atos normativos internos proferidos pelo Estado.

De toda sorte, os tratados e convenções internacionais que disciplinem questões sobre direitos humanos recepcionados pelo ordenamento jurídico brasileiro – seja ou não pelo quórum qualificado – estão em posição mais elevada na pirâmide kelseniana do que a legislação comum interna. Por esse motivo, quaisquer leis ou atos normativos estatais devem estar em conformidade com essas normas internacionais, além de necessariamente terem que guardar coerência com os preceitos constitucionais.

As normas externas relativas à proteção de direitos humanos incorporadas pelo Brasil – como é o caso das Convenções nºs 98, 151 e 154 e da Recomendação nº 159 da OIT – merecem ser obedecidas, tendo em vista sua superioridade hierárquica no ordenamento jurídico nacional. Por conseguinte, os operadores do Direito não precisam curvar-se aos retrocessos sociais observáveis na Lei nº 13.467/2017: podem utilizar-se dos instrumentos jurídicos disponíveis.

Não se pode olvidar que todas as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 que direta ou indiretamente colidem com as normas internacionais e com a Constituição brasileira devem ser submetidas à verificação de convencionalidade (e de constitucionalidade), sob pena de incoerência sistêmica grave.

Sobre a autora

Érica Ribeiro Guimarães Amorim é mestra e graduada em Direito pela Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil; advogada atuante em Salvador, BA, e Brasília, DF, Brasil.
E-mail: ericaufba3@gmail.com

Como citar este artigo

(ABNT)

AMORIM, Érica Ribeiro Guimarães. O controle de convencionalidade da Reforma Trabalhista de 2017. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 58, n. 231, p. 133-150, jul./set. 2021. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/231/ril_v58_n231_p133

(APA)

Amorim, E. R. G. (2021). O controle de convencionalidade da Reforma Trabalhista de 2017. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, 58(231), 133-150. Recuperado de https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/231/ril_v58_n231_p133

Referências

ABRAMOVICH, Víctor; COURTIS, Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Trotta, 2002. (Colección Estructuras y Procesos. Serie Derecho).

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2021a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [Brasília, DF]: Presidência da República, [2019a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. *Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. *Decreto nº 7.944, de 6 de março de 2013*. Promulga a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, firmadas em 1978. Brasília, DF: Presidência da República, [2019b]. [Revogado]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7944.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. *Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970*. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5584.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. *Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical, e revoga dispositivo da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Presidência da República, 2019d. [Vigência encerrada]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Habeas Corpus 87.585/TO*. Depositário infiel – prisão. A subscrição pelo Brasil do Pacto de São José da Costa Rica, limitando a prisão civil por dívida ao descumprimento inescusável de prestação alimentícia, implicou a derrogação das normas estritamente legais referentes à prisão do depositário infiel. Paciente: Alberto de Ribamar Ramos Costa. Impetrante: Alberto de Ribamar Ramos Costa.

Relator: Min. Marco Aurélio, 3 de dezembro de 2008a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=597891>. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Reclamação 35.540/RJ. Direito constitucional e do trabalho. Medida cautelar em reclamação. Contribuição sindical. Autorização do empregado. Reclamante: Claro S.A. Reclamado: Juiz do Trabalho da 48ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Relator: Min. Roberto Barroso. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, n. 140, p. 132-133, 28 jun. 2019e. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE_20190627_140.pdf. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Recurso Extraordinário 466.343/SP*. Prisão civil. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária. Decretação da medida coercitiva. Inadmissibilidade absoluta [...]. Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Min. Cezar Peluso, 3 de dezembro de 2008b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 7 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 219*. Honorários advocatícios. Cabimento. [Brasília, DF]: TST, [2016]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-219. Acesso em: 7 jun. 2021.

CASTRO, Antônio Escosteguy. O acesso à justiça e as alterações trazidas pela Lei 13.467/17: a reforma trabalhista e os seus impactos no processo do trabalho. *Sul21*, [s. l.], 27 out. 2017. Disponível em: <https://www.sul21.com.br/colunas/antonio-escosteguy-castro/2017/10/restricao-ao-acesso-justica-na-lei-13-46717>. Acesso em: 7 jun. 2021.

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

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Tradução de João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *O controle jurisdicional da convencionalidade das leis*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. (Coleção Direito e Ciências Afins, 4).

_____. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. *Revista de Informação Legislativa*: RIL, Brasília, DF, v. 46, n. 181, p. 113-139, jan./mar. 2009. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/194897>. Acesso em: 7 jun. 2021.

RAMOS, André de Carvalho. Supremo Tribunal Federal brasileiro e o controle de convencionalidade: levando a sério os tratados de direitos humanos. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, [s. l.], v. 104, p. 241-286, jan./dez. 2009. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67857>. Acesso em: 7 jun. 2021.

SCHIAVI, Mauro. *A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17*. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA, Wilson Alves de. *Acesso à justiça*. Salvador: Dois de Julho, 2011.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

VILLATORE, Marco Antônio César. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.