



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS NÚCLEO DE PRÁTICA
JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

CONTRATOS DE TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO
PRINCIPAIS ALTERAÇÕES COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA

ORIENTANDO – DIEGO TERRA BORGES

ORIENTADOR - PROF^o. DR^o. JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

GOIÂNIA
2020

DIEGO TERRA BORGES

CONTRATOS DE TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Profº. Drº. Orientador – José Querino Tavares Neto

GOIÂNIA
2020

DIEGO TERRA BORGES

CONTRATOS DE TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO
PRINCIPAIS ALTERAÇÕES COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA

Data da Defesa: 25 de novembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Orientador - Prof^o. Dr^o. José Querino Tavares Neto

Nota

Examinador Convidado: Prof^o. Ms. José Eduardo Barbieri

Nota

À família, de sangue e de fé, por mostrar-me o real significado do TER, ao meu pai por possibilitar o meu SER e à minha mãe por ensinar-me a VENCER. Ao amor da minha vida, minha esposa, pelo carinho, paciência e companheirismo. Aos meus avós, especialmente à Dona Flores, minha avó, madrinha e segunda mãe pelo amor a mim desprendido(*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por ter me guiado e me amparado diante de todas as dificuldades e adversidades enfrentadas nesta caminhada até aqui, me aproximo de uma sonhada conquista.

Agradeço aos meus pais pelo apoio, meus irmãos, em especial Ludmila que tanto me deu forças durante a realização deste trabalho, me incentivando e fortalecendo e a minha sogra Gezilda que sempre esteve pronta a nos auxiliar.

À minha esposa Kamila e as minhas filhas Maria Eduarda e Maria Cecília, vocês são a minha maior inspiração, o motivo maior pelo qual sempre tive forças para seguir em frente. Essa vitória é nossa.

À minha primeira orientadora Professora Roberta C. de M. Siqueira que foi fundamental no princípio da construção deste trabalho.

Ao meu orientador Profº Drº José Querino Tavares Neto, pela empatia e sabedoria na condução das orientações, pela presteza, pelas valiosas sugestões e pela confiança.

Ao Profº Ms José Eduardo Barbieri membro da banca de defesa, que sempre demonstrou um carinho enorme por nós alunos, sempre buscou expandir nossa visão de mundo com suas experiências e conhecimento, abrindo portas e conduzindo nessa inserção no mundo jurídico.

Aos professores da graduação pelo empenho que demonstram ao compartilhar de forma tão rica e calorosa o conhecimento, em especial profª Eliane Rodrigues, profº Luiz Carlos Coelho, profª Rosângela Magalhães, profº Rodrigo Caldas dentre tantos outros.

Enfim, meu muito obrigado e gratidão a todos que direta ou indiretamente me apoiaram nesta caminhada tão valiosa do conhecimento.

CONTRATOS DE TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA

Diego Terra Borges

RESUMO

O mundo globalizado trouxe um contexto inovador sob diversos aspectos, mudanças que transpuseram fronteiras e de forma sutil moldaram as relações de modo a igualar, ou pelo menos, buscar parâmetros suficientes que condicionem uma relação moderna sob as vertentes social, econômica e cultural das diversas nações. Perante a este cenário a Reforma Trabalhista estes avanços globais e se preservaram o equilíbrio nas relações de trabalho no Brasil buscou flexibilizar as relações de trabalho ao dinamismo apresentado nesta conjuntura. A discussão proposta objetivou confrontar as mudanças aprovadas como precursora da insegurança jurídica estabelecida, haja vista que a flexibilização e a desregulamentação de direitos trabalhistas deu margem a diversas interpretações, tais como as contratações e a prestação de serviços, a confecção dos acordos e convenções coletivas, controle e registro da jornada de trabalho, definição de composição salarial, bem como a busca jurisdicional, dentre outros aspectos, com os direitos e garantias resguardados na Constituição Federal Brasileira de 1988, sob a ótica de Autores como José Affonso Dallegrave Neto, Manoel Antônio Teixeira Filho e Délio Maranhão. Foram realizadas pesquisas de artigos científicos publicados que contribuíram estabelecendo conexão com a proposta apresentada. Pode-se constatar que as mudanças promovidas foram significativamente profundas e afetaram diretamente os trabalhadores bancários, no âmbito entre empregador e empregado, ao passo que não proporcionaram uma participação efetiva das classes na discussão dos pontos específicos. Direitos adquiridos pela luta trabalhadora por longos anos não tiveram a devida relevância, dada à forma como a Reforma Trabalhista foi aprovada e sancionada.

Palavras – chave: globalização, Reforma Trabalhista, flexibilização, setor bancário.

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
INTRODUÇÃO.....	5
1.CLT NO BRASIL.....	5
1.1CONTRATO DE TRABALHO.....	6
1.2CONTRATO DE TRABALHO BANCÁRIO.....	7
1.2.1Conceito de trabalhador bancário.....	8
2.A REFORMA TRABALHISTA.....	9
2.1. FLEXIBILIZAÇÃO.....	11
2.2 MUDANÇAS PROVENIENTES DA LEI Nº 13.467/17 NO SETOR BANCÁRIO.....	14
3.JUDICIALIZAÇÃO DAS RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS.....	17
3.1 SUCUMBÊNCIA.....	17
3.2 ÍNDICES DE AÇÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO NO TRT 18 PRÉ X PÓS REFORMA TRABALHISTA	22
CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIAS	25

INTRODUÇÃO

No início do século XX surgiram as primeiras leis sociais no Brasil, em 1917 foram introduzidos no Código Civil os primeiros dispositivos legais acerca do direito do trabalho. Essa regulamentação ainda embrionária, regulava o trabalho como locação de serviços, esta relação de trabalho era denominada como uma Relação Contratual Civil, no entanto de forma superficial resumia-se a normatizar aspectos do contrato de trabalho e seguro social, sendo ainda restrita a somente algumas categorias.

Com a implementação dos ideais republicanos gaúchos, em 1930, surgiu a organização do Ministério do Trabalho e Comércio, sua criação suscitou uma pressão política afim de que fossem concebidas as primeiras legislações fundamentais em matéria trabalhista. Em primeiro passo os princípios básicos da legislação social brasileira, foram incluídos na Constituição de 1934. Estes princípios básicos foram convertidos em princípios fundamentais do Direito do Trabalho na Constituição de 1937, proporcionando a criação de diversas leis esparsas sobre os variados institutos que dispunham acerca das relações de trabalho.

Esta evolução culminou na necessidade de consolidar essas normas em um único instituto, o que adveio à Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943.

1. CLT NO BRASIL

A Consolidação das Leis do Trabalho CLT, criada pelo decreto Nº 5.452 em 1º de maio de 1943, foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas no Rio de Janeiro, entrando em vigor na data de 10 de novembro do mesmo ano. Foi criada com a finalidade de regular as relações individuais e coletivas de trabalho, como preceitua seu Artigo 1º: “Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente”.

Surgiu dois anos após a criação da Justiça do Trabalho e trouxe de forma definitiva a unificação de toda a legislação trabalhista brasileira.

As discussões acerca de sua criação foram iniciadas em janeiro de 1942, o presidente Getulio Vargas junto ao ministro do trabalho à época Alexandre Marcondes Filho vislumbrando a latente necessidade de uma Consolidação das Leis do Trabalho e também da Previdência Social somaram esforços viabilizando sua criação. É considerada por especialistas como visionária, pois havia uma onda de crescimento e atividade dos movimentos sindicais de operários, em especial na cidade de São Paulo, por influência de imigrantes Italianos. E o ponto de maior relevância a antecipação da urbanização, momento em que o êxodo rural aumentava de forma significativa no país.

Foi criada uma comissão de juristas para a elaboração, composta por José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luis Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sussekind. Tendo ainda como colaboradores Oliveira Viana e Oscar Saraiva, que através de pareceres jurídicos trouxeram embasamento ao texto da lei.

Como fontes materiais principais utilizadas pela comissão de juristas, destacamos: em maio de 1941 na cidade de São Paulo o professor Cesarino Júnior e o advogado e também professor Rui de Azevedo Sodré organizaram o 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, com a finalidade de festejar o cinquentenário da Encíclica *Rerum Novarum*. As conclusões extraídas dos debates promovidos no congresso trouxeram grande contribuição e sendo considerada a primeira fonte material da CLT. As convenções internacionais do trabalho a segunda fonte. Além

da própria Encíclica *Rerum Novarum*, trata-se uma carta aberta aos bispos sobre as condições das classes trabalhadoras, escrita pelo Papa Leão XIII em 15 de maio de 1891. Outra fonte que trouxe grande inspiração ao código foi a Carta del Lavoro, do governo italiano de Benito Mussolini.

1.1 CONTRATO DE TRABALHO

De acordo com o artigo 442 da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, é o documento por meio do qual se constitui uma relação de emprego entre duas partes. Através deste instrumento, o contratado - dito empregado - concorda em trabalhar para o contratante - denominado empregador, prestando-lhe determinados serviços de maneira habitual.

São requisitos essenciais do contrato de trabalho: a especificação da função a ser exercida pelo empregado, o local onde este desenvolverá sua atividade, a remuneração detalhada e a jornada de trabalho a ser cumprida, dentre outras questões. É permitido incluir no contrato cláusulas especiais, tais como a de confidencialidade, a de vedação à concorrência e a de exclusividade. Vale ressaltar que o modelo pode ser aplicado tanto nos contratos por prazo determinado, ou seja, os contratos que têm uma duração já previamente combinada pelas partes, tanto nos contratos por prazo indeterminado, que são firmados sem data pré-estabelecida para seu fim.

Délio Maranhão (1991, p. 231) conceitua o contrato como sendo “o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador) a quem fica juridicamente subordinada”.

É considerado empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a tutela do mesmo e mediante recebimento de salário (art. 2º da CLT). Entretanto, a Reforma Trabalhista criou, através do § 3º do art. 443 da CLT, uma nova modalidade de relação empregatícia, o contrato de trabalho intermitente, pelo qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação

de serviços e de inatividade.

Uma definição clara e sucinta dos direitos, deveres e obrigações de cada uma das partes é de suma importância, pois desta forma evita-se discordâncias futuras que podem acarretar na judicialização de eventuais conflitos.

1.2 CONTRATO DE TRABALHO BANCÁRIO

O contrato de trabalho do bancário é firmado através da anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, tendo a particularidade de que a ele aderem todas as disposições contidas no regulamento da instituição financeira como cláusulas gerais.

Os bancários possuem do tratamento especial previsto nos arts. 224 ao 226 da CLT, os referidos artigos tratam da jornada de trabalho, que é definida em 6 (seis) horas diárias, podendo excepcionalmente ser prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo 40 (quarenta) horas semanais, salvo exceção ao § 2º do artigo 224, que não se aplicam aqueles que possuem cargos de direção, gerência, fiscalização, chefia ou cargos de confiança, este último na hipótese da gratificação do cargo não ser inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo. A execução das suas atividades possui particularidades que se referem à natureza e à responsabilidade, que objetiva aos bancários um contrato especial de trabalho. Além do tratamento peculiar despendido aos bancários aplicam-se todos os preceitos da CLT, sendo regidos por Acordos e Convenções Coletivas próprias da categoria de acordo com os limites territoriais destas.

Em regra geral, a regulamentação decorre da exclusiva vontade do empregador, sendo o contrato de trabalho confeccionado de acordo com as suas determinações. Estas normas possuem natureza jurídica de cláusulas gerais adesivas visando regular situações de cunho objetivo, sendo irreverentes aos sujeitos da relação, empregador e empregado.

Assim o regulamento de cláusulas pré-estabelecidas, ao qual o empregado é de certa maneira obrigado a aderir sem que haja uma análise mais profunda acerca de seus conteúdos. Desta forma, tais disposições somente são válidas quando promovem ganhos e vantagens que a lei não prevê ou quando são

previstas são mais benéficas ao aderente. Nas hipóteses em que estas cláusulas geram questionamento quanto a sua interpretação esta deverá ser dirimida em favor do empregado, sem que haja no entanto, prejuízo de se interpretar restritivamente toda norma que constitua liberalidade.

A regra geral é de que mudanças ocorridas no regulamento só alcançam os empregados posteriormente admitidos a esta, preservando-se o direito adquirido. Vale ressaltar, que o acordo coletivo sobrepõe-se à convenção, o entendimento doutrinário é que prevalece o regulamento interno diante aos acordos coletivos no que for mais benéfico ao empregado.

1.2.1 Conceito de trabalhador bancário

O Bancário é o profissional que exerce suas atividades em bancos, estabelecimentos de crédito ou instituições financeiras. Atua nas atividades burocráticas, administrativas e comerciais, bem como na venda de serviços e produtos oferecidos por essas instituições tais como, abertura de contas, consórcios, seguros e planos de investimento.

Podemos destacar como responsabilidades de um Bancário atender diretamente os clientes, de forma a garantir o bom desempenho e o alcance das metas da unidade bancária onde trabalha, atender seus clientes em caso de problemas ou dúvidas sobre a conta, esclarecer dúvidas sobre saldos e extratos, explicar e esclarecer dúvidas sobre planos de investimentos e taxas, realizar investimentos orientados pelo detentor da conta, resolver problemas referentes à cartões de créditos ou cheques, explicar as condições e oferecer empréstimos bancários para os clientes. Com a informatização dos sistemas bancários, os bancos tem buscado profissionais que possuam formação em Marketing, Administração, Contabilidade, Economia e Informática. No Brasil, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) de 2020, do Ministério do Trabalho, o salário médio de um bancário é de R\$4.491,02. [Ver referência](#)

2. A REFORMA TRABALHISTA

O processo de transformação da sociedade mundial a medida que promoveu a integração das nações, extinguiu fronteiras outrora intransponíveis em aspectos culturais, sociais e econômicos. A popularização do acesso a *internet* neste último século foi fator preponderante para que este dinamismo fosse se tornando ainda mais notório, haja vista que transmissões e informações são compartilhadas em questão de minutos pelo mundo todo.

O marco deste processo de globalização se deu com a queda do Muro de Berlim, esta barreira física que ao ser extinta, trouxe a tona o anseio de nações se interligarem umas as outras de uma forma mais profunda. Com o fim da Guerra Fria grandes líderes mundiais projetaram um modelo de mundo ideal, com a erradicação da fome, desemprego, diferenças de cunho social e econômico e analfabetismo por exemplo. Na realidade não passou de uma Utopia, inclusive gerando desigualdades ainda maiores entre os povos.

O sociólogo inglês Anthony Giddens, (1995, p. 52), assim define a globalização: "a intensificação de relações sociais em escala mundial que ligam localidades distantes de tal maneira, que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa".

A experiência de integração dos povos implica numa modificação constante e por vezes imperceptível, mas que reflete diretamente nos comportamentos e padrões. A facilidade proporcionada pelo comércio virtual induziu o consumo de produtos e mercadorias internacionais. Neste sentido as empresas globais com o intuito de atender a este mercado, se viram diante de novos desafios, da nova forma de lidar com o capital, rompendo patamares de lucros incalculáveis dado o potencial da modaldidade de comércio eletrônico e por consequência novas relações de trabalho.

Este processo se consolida ao passo que as empresas diante desta necessidade de atuar de forma competitiva nesses mercados, ofertam as condições de trabalho através de diversas modalidades e plataformas. E por sua vez o indivíduo pela necessidade do trabalho, oferta sua mão-de-obra. Todavia a tendência de atuação dessas empresas é de que seja uma forma linear e uniforme

independente do país em que se estabeleçam. No entanto uma barreira ainda presente apesar dos grandes avanços já promovidos pela globalização, são as condições socioeconômicas, laborais e a principal delas as jurídicas.

O Direito do Trabalho surgiu pautado no modelo fordista de trabalho, onde os trabalhadores prestavam seus serviços na empresa por prazos indeterminados, não se exigia mão de obra especializada e essa atuação era de forma predominantemente mecânica ou repetitiva.

Com o avanço do processo de globalização o modelo fordista, mostrou-se ineficaz diante do contexto competitivo configurado no mercado mundial, surgindo então o modelo toyotista, que atendia a demanda de forma adequada as exigências do mercado. Neste modelo o vínculo empregatício se dava por tempo determinado, empregados eram separados de acordo com as suas capacidades produtivas, extraindo dessa forma uma maior produtividade e atendendo a demanda.

O modelo toyotista trouxe benefícios aos meios produtivos de modo a obter uma melhor qualidade dos produtos e ter seu custo diminuído. Em razão da alta efetividade do modelo a produção exigia uma menor quantidade de empregados para desempenha-la, ocasionando o corte em muitos postos de trabalho e agravando o desemprego.

No contexto contemporâneo, o modelo toyotista vem sofrendo com suas limitações à medida que o dinamismo do mercado tem exigido não somente mão de obra qualificada, mas que além disto possa ser uma produção criativa, que tenha condições de adaptar-se rapidamente as mudanças e particularidades que surgem com uma constância cada vez maior.

Neste contexto as empresas atentas, buscaram uma forma de produção descentralizada, de modo que a mesma pudesse ser fracionada em diversas frentes produtivas, inclusive podendo ocorrer em localidades distintas, e sem que necessariamente houvesse vínculo direto a empresa matriz. Desta forma foi criado o instituto da Terceirização.

José Afonso Dellagrave Neto em sua obra conceitua (2007, p. 184):

A Terceirização nada mais é do que a transferência de atividades principais da empresa para fornecedores especializados, que possuem tecnologia própria e mais avançada, permitindo que a tomadora dos serviços se concentre em sua atividade principal, sendo mais competitiva e produtiva, com a consequente redução dos custos.

O Instituto da Terceirização é o exemplo claro desse dinamismo com que as atividades laborais sofreram mudanças desde a criação da CLT, considerada inclusive com a visão bem à frente da época. No entanto não havia uma regulamentação específica, da forma como deveria ser processado esse mecanismo que em sua essência é de grande valia a cadeia produtiva e bastante utilizada pelo sistema bancário.

Logo, com a finalidade de atender as reivindicações de diversos setores econômicos e produtivos o Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira, do Governo do Presidente em exercício Michel Temer, apresentou a Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 6.787/2016, A Reforma Trabalhista.

Aprovada no Senado, foi publicada em 11 de julho de 2017, sete meses após sua propositura, converteu-se então na Lei nº 13.467. Passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, 120 dias após a data de sua publicação.

2.1.- FLEXIBILIZAÇÃO

A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre capital e o trabalho. É medida necessária dado o dinamismo em que o trabalho está inserido de forma contextual.

Segundo José Francisco Siqueira Neto (1996, p.28), a flexibilização do direito do trabalho “consubstancia-se no conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva”. Em seguida, esclarece que:

A flexibilização do direito do trabalho é também entendida como um instrumento de adaptação rápida do mercado de trabalho. Neste sentido é concebida como a parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente no conjunto de medidas destinadas a dotar o direito laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento.

Em seu artigo de pós graduação, Sueli Alves de Oliveira (2011,p.1) afirma que:

Flexibilizar pode ser entendido no sentido de atenuar, equilibrar, ponderar, de forma a evitar a extinção das empresas e o aumento do desemprego, situações que trariam consigo a degradação das condições econômicas para a sociedade como um todo. A flexibilização do Direito do Trabalho, assim, busca respeitar os limites do sistema jurídico nacional, utilizando mecanismos previstos pela própria lei trabalhista, como, por exemplo: negociação coletiva, contratos individuais, convenções, súmulas, entendimento doutrinário; levando-se em conta que o maior objetivo da flexibilização é a manutenção das relações de emprego e do pleno exercício das atividades empresárias e industriais.

“Do ponto de vista sociológico, a flexibilização é a capacidade de renúncia a determinados costumes e de adaptação a novas situações” como dispõe Luiz Henrique Sousa de Carvalho (2000. p. 1).

Neste sentido, pode-se notar que a flexibilização está diretamente vinculada a determinados pressupostos, sendo estes: a necessidade de dar às leis trabalhistas maior maleabilidade desprendendo-as da rigidez de sua essência, a constante evolução tecnológica aliada ao aumento da produtividade, bem como os processos de globalização, que tendem a uma uniformização das relações de trabalho.

Vale ressaltar que o objetivo maior da flexibilização é promover adequações as regras e normas já existentes de modo que possam se moldar a realidade, este processo reduz o poder de intervenção do Estado nas relações de trabalho, porém no limite em que assegura proteção ao trabalhador garantindo o mínimo indispensável. Diferentemente na desregulamentação, o que ocorre é a extinção da lei, nesta ficando o empregado desassistido pela proteção estatal.

Esta delimitação dos termos está claramente definida como escreveu Maria Herika Ivo Aguiar (2014, p. 2):

No entanto, a maior parte da doutrina classifica a desregulamentação como a forma mais radical de flexibilização, por consistir na abolição da legislação protetora do trabalho, onde toda a normatização seja estabelecida por meio de negociação coletiva de trabalho, ou seja, através de contrato individual de trabalho, de contrato coletivo e de convenção e acordo coletivos de trabalho. Para esses seguidores da regulamentação estabelecida por meio de negociação coletiva de trabalho, não há necessidade da intervenção do Estado nas relações de trabalho. A desregulamentação e a flexibilização surgem como novas formas de pensar sobre os comportamentos dos tomadores e prestadores de serviços, oriundos da globalização e do maior intercâmbio entre os países.

A grande controvérsia que gira em torno da Flexibilização é que por um

lado, tem-se o entendimento que o Estado deve continuar intervindo nas relações de trabalho, objetivando a tutela do trabalhador ante os abusos do empregador. Do outro, há os que defendem que a flexibilização é fundamental para a sobrevivência do Direito do Trabalho, visto que dar maior liberdade para os empregadores regular as condições de trabalho evita a falência de empresas, por consequência, o desemprego e o agravamento das condições socioeconômicas.

Neste tom, adverte Cristiane Gomes Calil: (1995. p. 235).

Nesse ponto, podemos encontrar duas teorias: uma, que prega a necessidade de o Estado intervir nas relações de trabalho para regulá-las, principalmente diante dos excessos praticados pelo empregador contra o trabalhador, que é hipossuficiente. A outra teoria prega uma maior mobilidade das condições de trabalho na empresa, de forma que possam ser modificadas a qualquer tempo, para que em épocas de crises econômicas possa manter empregos e assegurar também a sobrevivência.

No contexto brasileiro, as relações de trabalho, apesar das inúmeras alterações as quais já foram submetidas, ainda são consideradas mundialmente como rígidas, com fortes marcas do intervencionismo estatal e, portanto, com dificuldades para atender, por hora, a dinâmica do mercado internacional. Esta atuação estatal, tida inclusive como paternalista, acarretaria num entrave a latente demanda do mercado internacional, que levada a um grau comparativo mundial, pesa na balança competitiva, prejudicando tanto empresas nacionais numa eventual disputa econômica, bem como restringindo investimentos de empresas internacionais, migrando para países onde o custo do trabalho é reduzido.

No entanto, pautar o desenvolvimento nacional sem levar em consideração que tais mudanças acarretam no aumento das taxas de desemprego, sem a preservação da dignidade da pessoa humana, é uma controvérsia, deve se pensar na flexibilização das normas trabalhistas com a permanência dos princípios gerais garantidores da proteção dos trabalhadores, consagradas após décadas de luta, na Constituição Federal.

Ainda nessa análise, a forma mais eficaz de intervenção estatal seria na diminuição da carga tributária, que proporcionaria às empresas vantagens competitivas em relação ao mercado internacional, o que proporcionaria ambiente favorável e atrativo afim de empresários investirem no estabelecimento empresarial, com intuito de alavancar a produção e serviços, e em decorrência disso,

proporcionaria uma maior geração de empregos.

Neste contexto, no qual se tem uma alta carga tributária, numa análise mais profunda, o maior custo não é diretamente a mão-de-obra, mas a tributação a ela vinculada. A globalização e a competitividade podem ser alcançadas por meio do investimento em educação e na formação de mão de obra especializada, isto é, investir no intelecto utilizando esta via do conhecimento o diferencial de produção. Assim, têm-se os direitos trabalhistas assegurados e novas fontes de competitividade consagrada.

Afinal, ser flexível é o contrário de ser inflexível, esta ideia remete uma concepção ditatorial e mente restrita. Amparando-se no campo ideológico, legitimando as contradições que este instituto semeia. O questionamento, no entanto, é que com a flexibilização a classe trabalhadora atende as ordens do capital, em contrapartida, o capital tem se recusado a flexibilizar. Esta “flexibilização”, ocorre de forma unilateral, submetendo a classe trabalhadora a condições de precariedade, dada a desproporção de forças na balança negocial.

2.2 - MUDANÇAS PROVENIENTES DA LEI Nº 13.467/17 NO SETOR BANCÁRIO

Para representantes sindicais e diversos grupos de trabalhadores a Reforma Trabalhista trouxe profundas alterações nas relações de trabalho e emprego no Brasil. Mas a categoria que foi mais diretamente atingida por essas mudanças foram os trabalhadores do setor bancário. Muitos consideram que houve um retrocesso significativo, perda de direitos conquistados durante décadas de lutas de classe.

As alterações no artigo 611-A da CLT permitem a negociação de alguns pontos diretamente entre empregador e empregado, tais como a jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, representante dos trabalhadores no local de trabalho, teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, remuneração por produtividade incluídas as gorjetas recebidas pelo empregado, modalidade de registro da jornada de trabalho, troca do dia de feriado, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação da jornada em ambientes insalubres, prêmios de incentivo e participação nos lucros.

Esta regra permite que o negociado se sobreponha ao constante na legislação do trabalho e vale para trabalhadores tanto do setor bancário privado como do setor público regidos pela CLT. Os sindicatos da categoria afirmam que essas mudanças trouxeram uma insegurança, haja vista a disparidade de forças na relação entre bancários e as instituições financeiras.

No que se refere aos acordos e convenções coletivas, antes da reforma o que era firmado nestas, possuía validade aos trabalhadores de qualquer instituição financeira no território nacional, com a mudança os acordos podem ser firmados entre as instituições bancárias e seus empregados prevalecendo em relação as convenções coletivas (CCT's). Vale ainda destacar que os empregados que percebam remuneração mensal acima do dobro do teto dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência, em torno de R\$ 11.000,00 (onze mil reais) e que possuam nível superior, podem negociar seu contrato de trabalho diretamente com o empregador, eximindo-se dos direitos previstos nas CCT's.

No que tange a jornada de trabalho esta foi mantida na reforma, a CLT adotou a técnica de fixar jornadas especiais a determinadas categorias, no setor bancário especificamente a jornada aos cargos gerais nos bancos, foi fixada em seis horas diárias com intervalo de quinze minutos. Exceto para os cargos com grau de fidúcia com a cumulação de recebimento de gratificação para exercício do cargo e que possuíssem poderes de gestão, estes estariam sujeitos à jornada de oito horas diárias e intervalo de uma a duas horas. Além dos cargos excepcionais nos bancos tais como gerente-geral de agência e direção empresarial, que não se submetiam a controle de jornada.

Todavia a Medida Provisória 905/2019 de 11 de novembro de 2019, alterou a redação do artigo 224 da CLT, readequando a jornada de trabalho do bancário. O primeiro ponto a ser destacado é que a jornada de seis horas diárias com intervalo de quinze minutos, se restringe aos que desempenham a função exclusiva de caixa, mas permitindo que estes possam pactuar livremente com o empregador ao limite de oito horas diárias através de acordo individual. Os ocupantes de demais cargos que eram submetidos à jornada de seis horas diárias foram movimentados ao regime geral de oito horas diárias, com a possibilidade de trabalho aos sábados, desde que respeitado o limite de quarenta horas semanais.

Em relação à Participação nos Lucros e Resultados (PLR), a lei 10.101/00

prevê a vedação de qualquer antecipação ou distribuição nos lucros em período inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no mesmo ano civil. Já a Reforma passou a permitir que os pagamentos da PLR possam ser efetuados em mais de duas vezes, sempre que a instituição bancária publicar balancete trimestral revogando a lei parcialmente.

A constituição federal garante aos trabalhadores regidos pela CLT descanso remunerado de trinta dias por ano, denominado como férias. De acordo com a nova lei trabalhista, as férias podem ser parceladas em até três períodos, sendo um deles não inferior a quatorze dias e os outros dois períodos poderão ser de cinco dias corridos.

Aos empregados que cumprem o regime de seis horas diárias o intervalo de trabalho permaneceu em quinze minutos. No entanto os trabalhadores submetidos ao regime geral de oito horas diárias podem ter o intervalo de trabalho reduzido a trinta minutos.

Regra geral eram garantidos as mulheres em amamentação, dois descansos especiais de trinta minutos cada, um no começo e outro no fim da jornada diária, até que o filho completasse seis meses de vida. A reforma flexibilizou esses descansos, deixando a critério do empregador e empregada a deliberação acerca do tema.

Anteriormente a reforma trabalhista, as rescisões nos contratos de trabalho ou pedidos de demissão de empregados com mais de um ano de serviço na instituição, só possuíam validade se firmadas perante a assistência do sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Com o advento da reforma, ficou estabelecido que as rescisões independente do tempo de serviço do empregado na instituição não exigem que sejam feitas sob a assistência do sindicato, podendo inclusive ser feita na sede da empresa.

3. JUDICIALIZAÇÃO DAS RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS

As mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista trouxeram um novo cenário nas relações de emprego, tais alterações influenciaram profundamente este contexto desde a contratação até a rescisão contratual. A busca jurisdicional por consequência adquiriu novas particularidades, nos pontos apontados no capítulo anterior vimos como as mudanças atingiram o empregado bancário. Neste contexto a fixação da sucumbência recíproca restringiu de forma significativa o protocolo de novas ações na Justiça do Trabalho por parte desta classe de trabalhadores.

3.1 SUCUMBÊNCIA

Dentre as diversas espécies de honorários, os honorários de sucumbência representam a contraprestação dos serviços desempenhados pelo advogado na ação. Além disso, vale destacar a possibilidade da acumulação de espécies de honorários, isto é, por exemplo, é permitido ao advogado perceber honorários contratuais cumulados aos honorários de sucumbência.

Alberto Nogueira Júnior (2007,p.2) conceitua: “Os honorários sucumbenciais são aqueles fixados, por ocasião da sentença, em razão do acolhimento, total ou parcial, mas em proporção maior que o reconhecido ao adversário”.

O instituto da sucumbência foi regulamentado com o advento do Código de Processo Civil de 2015, que prevê:

Art. 82. Salvo as disposições concernentes à gratuidade da justiça, incumbe às partes prover as despesas dos atos que realizarem ou requererem no processo, antecipando-lhes o pagamento, desde o início até a sentença final ou, na execução, até a plena satisfação do direito reconhecido no título.

§ 1º Incumbe ao autor adiantar as despesas relativas a ato cuja realização o juiz determinar de ofício ou a requerimento do Ministério Público, quando sua intervenção ocorrer como fiscal da ordem jurídica.

§ 2º A sentença condenará o vencido a pagar ao vencedor as despesas que antecipou.

Art. 83. O autor, brasileiro ou estrangeiro, que residir fora do Brasil ou deixar de residir no país ao longo da tramitação de processo prestará caução suficiente ao pagamento das custas e dos honorários de advogado

da parte contrária nas ações que propuser, se não tiver no Brasil bens imóveis que lhes assegurem o pagamento.

§ 1º Não se exigirá a caução de que trata o caput:

I - Quando houver dispensa prevista em acordo ou tratado internacional de que o Brasil faz parte;

II - Na execução fundada em título extrajudicial e no cumprimento de sentença;

III - na reconvenção.

§ 2º Verificando-se no trâmite do processo que se desfalcou a garantia, poderá o interessado exigir reforço da caução, justificando seu pedido com a indicação da depreciação do bem dado em garantia e a importância do reforço que pretende obter.

Art. 84. As despesas abrangem às custas dos atos do processo, a indenização de viagem, a remuneração do assistente técnico e a diária de testemunha.

Art. 85. A sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor.

§ 1º São devidos honorários advocatícios na reconvenção, no cumprimento de sentença, provisório ou definitivo, na execução, resistida ou não, e nos recursos interpostos, cumulativamente.

§ 2º Os honorários serão fixados entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, atendidos:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, a fixação dos honorários observará os critérios estabelecidos nos incisos I a IV do § 2º e os seguintes percentuais:

I - mínimo de dez e máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido até 200 (duzentos) salários-mínimos;

II - mínimo de oito e máximo de dez por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 200 (duzentos) salários-mínimos até 2.000 (dois mil) salários-mínimos;

III - mínimo de cinco e máximo de oito por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 2.000 (dois mil) salários-mínimos até 20.000 (vinte mil) salários-mínimos;

IV - mínimo de três e máximo de cinco por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 20.000 (vinte mil) salários-mínimos até 100.000 (cem mil) salários-mínimos;

V - mínimo de um e máximo de três por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 100.000 (cem mil) salários-mínimos.

§ 4º Em qualquer das hipóteses do § 3º:

I - os percentuais previstos nos incisos I a V devem ser aplicados desde logo, quando for líquida a sentença;

II - não sendo líquida a sentença, a definição do percentual, nos termos previstos nos incisos I a V, somente ocorrerá quando liquidado o julgado;

III - não havendo condenação principal ou não sendo possível mensurar o proveito econômico obtido, a condenação em honorários dar-se-á sobre o valor atualizado da causa;

IV - será considerado o salário-mínimo vigente quando prolatada sentença líquida ou o que estiver em vigor na data da decisão de liquidação.

§ 5º Quando, conforme o caso, a condenação contra a Fazenda Pública ou o benefício econômico obtido pelo vencedor ou o valor da causa for superior ao valor previsto no inciso I do § 3º, a fixação do percentual de honorários

deve observar a faixa inicial e, naquilo que a exceder, a faixa subsequente, e assim sucessivamente.

§ 6º Os limites e critérios previstos nos §§ 2º e 3º aplicam-se independentemente de qual seja o conteúdo da decisão, inclusive aos casos de improcedência ou de sentença sem resolução de mérito.

§ 7º Não serão devidos honorários no cumprimento de sentença contra a Fazenda Pública que enseje expedição de precatório, desde que não tenha sido impugnada.

§ 8º Nas causas em que for inestimável ou irrisório o proveito econômico ou, ainda, quando o valor da causa for muito baixo, o juiz fixará o valor dos honorários por apreciação equitativa, observando o disposto nos incisos do § 2º.

§ 9º Na ação de indenização por ato ilícito contra pessoa, o percentual de honorários incidirá sobre a soma das prestações vencidas acrescida de 12 (doze) prestações vincendas.

§ 10. Nos casos de perda do objeto, os honorários serão devidos por quem deu causa ao processo.

§ 11. O tribunal, ao julgar recurso, majorará os honorários fixados anteriormente levando em conta o trabalho adicional realizado em grau recursal, observando, conforme o caso, o disposto nos §§ 2º a 6º, sendo vedado ao tribunal, no cômputo geral da fixação de honorários devidos ao advogado do vencedor, ultrapassar os respectivos limites estabelecidos nos §§ 2º e 3º para a fase de conhecimento.

§ 12. Os honorários referidos no § 11 são cumuláveis com multas e outras sanções processuais, inclusive as previstas no art. 77.

§ 13. As verbas de sucumbência arbitradas em embargos à execução rejeitados ou julgados improcedentes e em fase de cumprimento de sentença serão acrescidas no valor do débito principal, para todos os efeitos legais.

§ 14. Os honorários constituem direito do advogado e têm natureza alimentar, com os mesmos privilégios dos créditos oriundos da legislação do trabalho, sendo vedada a compensação em caso de sucumbência parcial.

§ 15. O advogado pode requerer que o pagamento dos honorários que lhe caibam seja efetuado em favor da sociedade de advogados que integra na qualidade de sócio, aplicando-se à hipótese o disposto no § 14.

§ 16. Quando os honorários forem fixados em quantia certa, os juros moratórios incidirão a partir da data do trânsito em julgado da decisão.

§ 17. Os honorários serão devidos quando o advogado atuar em causa própria.

§ 18. Caso a decisão transitada em julgado seja omissa quanto ao direito aos honorários ou ao seu valor, é cabível ação autônoma para sua definição e cobrança.

§ 19. Os advogados públicos perceberão honorários de sucumbência, nos termos da lei.

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.

Art. 87. Concorrendo diversos autores ou diversos réus, os vencidos respondem proporcionalmente pelas despesas e pelos honorários.

§ 1º A sentença deverá distribuir entre os litisconsortes, de forma expressa, a responsabilidade proporcional pelo pagamento das verbas previstas no caput.

§ 2º Se a distribuição de que trata o § 1º não for feita, os vencidos responderão solidariamente pelas despesas e pelos honorários.

Art. 88. Nos procedimentos de jurisdição voluntária, as despesas serão adiantadas pelo requerente e rateadas entre os interessados.

Art. 89. Nos juízos divisórios, não havendo litígio, os interessados pagarão as despesas proporcionalmente a seus quinhões.

Art. 90. Proferida sentença com fundamento em desistência, em renúncia ou em reconhecimento do pedido, as despesas e os honorários serão pagos pela parte que desistiu, renunciou ou reconheceu.

§ 1º Sendo parcial a desistência, a renúncia ou o reconhecimento, a responsabilidade pelas despesas e pelos honorários será proporcional à parcela reconhecida, à qual se renunciou ou da qual se desistiu.

§ 2º Havendo transação e nada tendo as partes disposto quanto às despesas, estas serão divididas igualmente.

§ 3º Se a transação ocorrer antes da sentença, as partes ficam dispensadas do pagamento das custas processuais remanescentes, se houver.

§ 4º Se o réu reconhecer a procedência do pedido e, simultaneamente, cumprir integralmente a prestação reconhecida, os honorários serão reduzidos pela metade.

Art. 91. As despesas dos atos processuais praticados a requerimento da Fazenda Pública, do Ministério Público ou da Defensoria Pública serão pagas ao final pelo vencido.

§ 1º As perícias requeridas pela Fazenda Pública, pelo Ministério Público ou pela Defensoria Pública poderão ser realizadas por entidade pública ou, havendo previsão orçamentária, ter os valores adiantados por aquele que requerer a prova.

§ 2º Não havendo previsão orçamentária no exercício financeiro para adiantamento dos honorários periciais, eles serão pagos no exercício seguinte ou ao final, pelo vencido, caso o processo se encerre antes do adiantamento a ser feito pelo ente público.

Art. 92. Quando, a requerimento do réu, o juiz proferir sentença sem resolver o mérito, o autor não poderá propor novamente a ação sem pagar ou depositar em cartório as despesas e os honorários a que foi condenado.

Art. 93. As despesas de atos adiados ou cuja repetição for necessária ficarão a cargo da parte, do auxiliar da justiça, do órgão do Ministério Público ou da Defensoria Pública ou do juiz que, sem justo motivo, houver dado causa ao adiamento ou à repetição.

Art. 94. Se o assistido for vencido, o assistente será condenado ao pagamento das custas em proporção à atividade que houver exercido no processo.

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

§ 1º O juiz poderá determinar que a parte responsável pelo pagamento dos honorários do perito deposite em juízo o valor correspondente.

§ 2º A quantia recolhida em depósito bancário à ordem do juízo será corrigida monetariamente e paga de acordo com o art. 465, § 4º.

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

I - custeada com recursos alocados no orçamento do ente público e realizada por servidor do Poder Judiciário ou por órgão público conveniado;
II - paga com recursos alocados no orçamento da União, do Estado ou do Distrito Federal, no caso de ser realizada por particular, hipótese em que o valor será fixado conforme tabela do tribunal respectivo ou, em caso de sua omissão, do Conselho Nacional de Justiça.

§ 4º Na hipótese do § 3º, o juiz, após o trânsito em julgado da decisão final, oficiará a Fazenda Pública para que promova, contra quem tiver sido condenado ao pagamento das despesas processuais, a execução dos valores gastos com a perícia particular ou com a utilização de servidor público ou da estrutura de órgão público, observando-se, caso o responsável pelo pagamento das despesas seja beneficiário de gratuidade da justiça, o disposto no art. 98, § 2º.

§ 5º Para fins de aplicação do § 3º, é vedada a utilização de recursos do fundo de custeio da Defensoria Pública.

Art. 96. O valor das sanções impostas ao litigante de má-fé reverterá em benefício da parte contrária, e o valor das sanções impostas aos serventários pertencerá ao Estado ou à União.

Art. 97. A União e os Estados podem criar fundos de modernização do Poder Judiciário, aos quais serão revertidos os valores das sanções pecuniárias processuais destinadas à União e aos Estados, e outras verbas previstas em lei.

No entanto, somente a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, em novembro de 2017, foi introduzida no âmbito da Justiça do Trabalho. Anteriormente estes honorários não incidiam nas ações de natureza trabalhista, tal entendimento pautava-se na interpretação da legislação consolidada, bem como pela jurisprudência firmada pelo Superior Tribunal do Trabalho através das Súmulas 219 e 329.

Inserido na CLT o Art. 791-A disciplina, *in verbis*:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - o grau de zelo do profissional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - o lugar de prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a natureza e a importância da causa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Em análise ao texto da Lei, verifica-se que serão devidos honorários de sucumbência, ainda que a parte seja beneficiária da justiça gratuita, o § 3º do art. 791- A prevê a possibilidade de sucumbência recíproca, nas hipóteses em que houver procedência parcial do pedido e também na reconvenção, além da

possibilidade de suspensão da obrigação de pagamento da sucumbência pelo período de dois anos, se a parte não tenha obtido crédito para satisfazê-la nos autos ou em outro processo.

Este dispositivo tem sofrido duras críticas doutrinárias sob o argumento de ferir diretamente o princípio do protecionismo processual, de modo que a fixação da sucumbência recíproca inibe o acesso à justiça da parte economicamente mais frágil. Pois segundo a doutrina o crédito trabalhista possui natureza salarial, não podendo suportar descontos ao fim da ação de honorários advocatícios.

Assim configurado, o enunciado 100, da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANATRA, (2017,p. 1) questiona a constitucionalidade do instituto:

HONORÁRIOS E ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA.

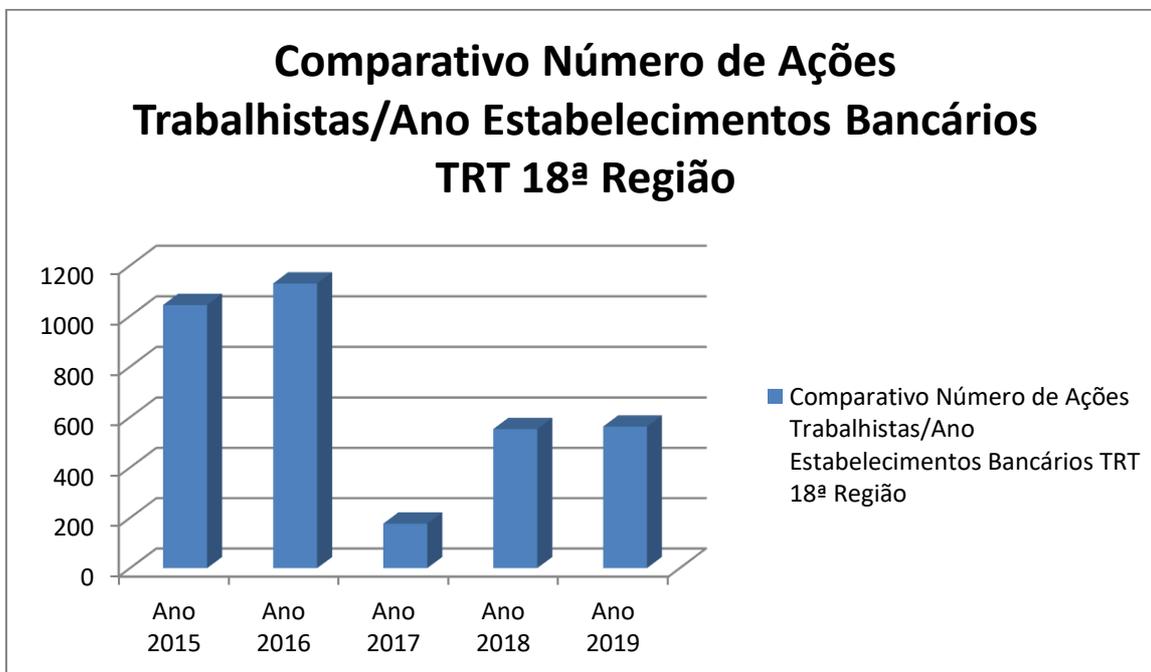
É inconstitucional a previsão de utilização dos créditos trabalhistas reconhecidos em juízo para o pagamento de despesas do beneficiário da justiça gratuita com honorários advocatícios ou periciais (artigos 791-A, § 4o, e 790-B, § 4o, da CLT, com a redação dada pela Lei no 13.467/2017), por ferir os direitos fundamentais à assistência judiciária gratuita e integral, prestada pelo estado, e à proteção do salário (artigos 5o, LXXIV, e 7 o,X, da Constituição Federal). (Enunciado Aglutinado no 3 da Comissão 7)

Dentre todas as modificações, o instituto da sucumbência é indicado como o principal divisor de águas na busca jurisdicional após a Reforma Trabalhista.

3.2 ÍNDICES DE AÇÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO NO TRT 18 PRÉ X PÓS REFORMA TRABALHISTA

O volume de ações protocoladas nos anos que antecederam a implementação da Reforma, em comparação ao ano de sua promulgação e os anos subsequentes, ilustraram que a busca jurisdicional demonstra de forma explícita o resultado prático que essas mudanças promovidas trouxeram a este contexto.

Vejam os quadros comparativos:



Fonte: Site Tribunal Regional da 18ª Região

Podemos observar uma forte queda no número de novas ações protocoladas no ano de 2017, embalada pela incerteza que as mudanças trariam. Logo após, no ano de 2018 estes números trouxeram a tona os reflexos causados no volume de demandas apresentadas, da mesma forma o ano de 2019 confirmou essa tônica.

Pedidos formulados de maneira indistinta outrora, passaram a ser mais criteriosos, as dúvidas de como os juízes promoveriam a aplicação da nova lei, além do maior rigor pesaram na balança dos empregados ao decidirem sobre as reclamationárias trabalhistas.

A forma como era concedida a gratuidade da justiça também é um ponto de grande relevância, antes somente uma declaração feita pelo trabalhador de sua hipossuficiência bastava para a concessão do benefício, o que o isentava de pagar por honorários periciais, como exemplo. A reforma limitou o benefício ao trabalhador que possui renda até $\frac{1}{4}$ do teto do INSS, o que equivale a R\$ 2.335,78 (Dois mil trezentos e trinta e cinco e setenta e oito centavos). E o maior de todos os fantasmas

a Sucumbência, além dos honorários periciais que também são arbitrados o pagamento a parte sucumbente.

Os operadores do Direito por sua vez, colaboram em parte com essa redução, receosos da insegurança jurídica que os julgados estão promovendo através das diversas interpretações dos magistrados, aguardam um amadurecimento. Como também guardam respeitosamente como serão as interpretações pelo Supremo Tribunal Federal acerca da Constitucionalidade de diversos artigos da Reforma.

CONCLUSÃO

Após análise cronológica e comparativa, ficou evidente que cabe ao Estado o dever de assegurar o ponto de equilíbrio entre a necessidade humana do emprego e o dinamismo do mercado socioeconômico mundial. No entanto esta atuação estatal foi reconhecidamente paternalista, o que gerou grandes entraves para que instituições financeiras bancárias com atividade internacional continuassem a atuar no Brasil. O pressuposto adotado para a aprovação da Reforma Trabalhista foi justamente minimizar estas fortes marcas do intervencionismo estatal, afim de atender o dinamismo latente do mercado internacional.

A flexibilização de fato se fazia necessária, de modo a condicionar maior maleabilidade nos acordos sejam eles individuais ou coletivos, o que inclusive sempre existiram, mas sem uma regulamentação de lei. No entanto os direitos e garantias fundamentais careceriam compor os elementos de peso nesta balança. Afinal tornar o país competitivo promovendo condições favoráveis de ordem econômica, não se restringe somente aos encargos trabalhistas e transferir esta responsabilidade e o risco da atuação empresarial a parte mais vulnerável neste contexto, o empregado, trouxe à tona tantas outras mazelas, tais como o desemprego e a precarização.

A deturpação do instituto da flexibilização é evidente quando a norma permite que o acordado entre as Instituições Financeiras e os trabalhadores bancários se sobreponha ao legislado. A essência do instituto é trazer um equilíbrio nestas relações, diferentemente o que ocorre é uma vulnerabilidade por parte do empregado, haja vista a desproporção de forças que o capital promove.

A flexibilização adotada de forma tendenciosa, coloca a Justiça do Trabalho numa posição de risco, descaracterizando sua verdadeira razão de ser, qual seja, promover o que é justo, assegurar direitos e ser imparcial.

Desta feita traz-se o questionamento de quais foram efetivamente os impactos positivos ao setor bancário das mudanças e alterações promovidas, visto que o argumento inicial da Reforma Trabalhista, o projeto político assegurava que as consequências seriam um aumento significativo de contratações no setor e um aumento de patamares salariais. Fato que ainda não se concretizou, uma vez que

não se trata de uma condição tão simplista, mas que decorrem de uma série de elementos como a evolução tecnológica, investimento em qualificação, a livre concorrência e ainda a desburocratização estatal e tributária.

A carga tributária que é considerada o fardo mais pesado para o desempenho da atividade econômico-empresarial, cabe ao Estado atuar fornecendo sua devida parcela de contribuição, promovendo uma Reforma Tributária justa, a qual possibilite que todos os envolvidos nesta grande engrenagem, possam suportar de maneira equânime e proporcional, logo dar fluidez a tão almejada competitividade tanto no mercado nacional, como no global.

Os dados extraídos do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região e demonstrados no gráfico apresentado, nos expôs com clareza e lucidez sobre o resultado prático que estas mudanças promovidas trouxeram ao contexto bancário, ainda que parcialmente. Pode-se observar uma redução drástica no volume de novas ações protocoladas na justiça do trabalho, tanto no ano de sua promulgação quanto nos anos subsequentes. Inúmeras ações diretas de inconstitucionalidade (ADI's) foram impetradas questionando muitos artigos da Reforma que ferem direitos fundamentais resguardados pela Constituição Federal e que ainda estão pendentes de julgamento nas instâncias superiores.

Diante de todos estes fatores ainda é prematuro extrair conclusões acerca dos resultados apresentados, no sentido de se estas mudanças que a Reforma Trabalhista promoveu são definitivos. É preciso aguardar como será desenhada esta caminhada jurídica, como se adaptarão todas as partes envolvidas neste processo, diante dos novos posicionamentos e interpretações.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Herika Ivo. **Flexibilização das Leis Trabalhistas. Alternativa à crise de desemprego?** Revista Jus Navigandi. Teresina, ano 19, n. 4182, 13 dez, 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/31250>. Acesso em agosto de 2020.

CALIL, Cristiane Gomes. **Tendências do Direito do Trabalho para o Século XXI: Globalização, Descentralização Produtiva e Novo Contratualismo.** São Paulo: LTr, 1995.p. 235 .

CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. **A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica.** 2000. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/1147/a-flexibilizacao-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil-em-um-cenario-de-globalizacao-economica>. Acesso em agosto de 2020.

CORREIRA, Rosani Portela. **Reflexos da Globalização nas Relações de Trabalho Perante o Estado Democrático de Direito.** 1999.

FERNANDES, C. **Consolidação das Leis Trabalhistas na Era Vargas.** Brasil Escola, 2017. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/historiab/consolidacao-das-leis-trabalhistas-na-era-vargas.htm>>. Acesso março de 2020.

FILHA, Eline Fagundes Dos Santos. **O Acesso à Justiça Sob as Perspectivas da Reforma Trabalhista.** Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-acesso-a-justica-sob-as-perspectivas-da-reforma-trabalhista/>. Acesso março de 2020.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Reforma Trabalhista.** 2ª ed, Salvador: Juspodivm, 2017.

GIDDENS Anthony, **As consequências da modernidade.** Oeiras, Celta Editora.1995.

GOMES, Lucas Henrique Pinheiro. **Direitos trabalhistas dos bancários: 9 esclarecimentos importantes.** Disponível em <https://arraesecenteno.com.br/direitos-trabalhistas-bancarios/>. Acesso março de 2020.

JÚNIOR, Alberto Nogueira. **A natureza alimentar dos honorários advocatícios e a Resolução nº 559/2007 do Conselho da Justiça Federal.** Disponível em <https://jus.com.br/artigos/10552/a-natureza-alimentar-dos-honorarios-advocaticios-e-a-resolucao-n-559-2007-do-conselho-da-justica-federal>. Acesso em agosto de 2020.

LUIZ, Affonso Dallegrave Neto. **Direito do Trabalho: Reflexões Atuais.** Curitiba: Juruá, 2007, p. 184.

MARÇAL, Lucélia. **Impacto da reforma trabalhista no setor bancário.** Disponível em <https://lacmadvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/765419730/impacto-da-reforma-trabalhista-no-setor-bancario?ref=serp>. Acesso março de 2020.

NETO, José Francisco Siqueira. **Flexibilização, desregulamentação e direito do trabalho no Brasil.** In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. (org). *Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* 2ª edição. São Paulo: Scritta, 1996.

OLIVEIRA, Sueli Alves de Oliveira. **O benefício da flexibilização do direito do trabalho para a ordem econômica brasileira.** http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9551. Acesso Agosto de 2020.

PINTO, Fernando Augusto. **A sétima e oitava horas do bancário e a reforma trabalhista.** Disponível em: <https://drfernandomg.jusbrasil.com.br/artigos/587951270/a-setima-e-oitava-horas-do-bancario-e-a-reforma-trabalhista?ref=serp>. Acesso março de 2020.

RIBEIRO, Rafael E. Pugliese. **Reforma Trabalhista Comentada – Análise da Lei e Comentários aos Artigos Alterados da CLT e Leis Reformadas.** 1ª ed, São Paulo: Editora Juruá, 2018.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista: As Alterações Introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017.** 1 ed. São Paulo: Ltr, 2017.

II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANATRA - Enunciado 100 <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em Setembro 2020.

<http://www.trt18.jus.br/portal/institucional/governanca-e-estrategia/gestao/estatisticas/varas-do-trabalho/demandas-por-atividade-economica/>. Acesso Setembro 2020

