

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

YURI FIORITO NASCIMENTO

ATUAÇÃO SINDICAL PRÉ E PÓS REFORMA TRABALHISTA

VOLTA REDONDA

2019

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ATUAÇÃO SINDICAL PRÉ E PÓS REFORMA TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Curso de
Direito do UniFOA como requisito à
obtenção do título de bacharel em Direito.

Aluno:

Yuri Fiorito Nascimento

Professor Orientador:

Álvaro dos Santos Maciel

VOLTA REDONDA

2019

FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

Ação Sindical Pré e Pós Reforma Trabalhista

Elaborado por *Cyri Froita do Nascimento* apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovada em *23* de *maio* de *2019*

Banca Avaliadora:

[Handwritten Signature]

Professor Orientador - Unifoa

[Handwritten Signature]

Professor Avaliador - Unifoa

[Handwritten Signature]

Professor Avaliador - Unifoa

A minha filha e aos meus pais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos colegas e amigos que me acompanharam e apoiaram.

Ao meu orientador por sempre estar disponível para me nortear neste trabalho em especial ter disponibilizado material de estudo e parcimônia nas orientações.

À minha família, em especial minha filha, para quem sempre vou dedicar todas as minhas conquistas.

RESUMO

A monografia tem por objetivo analisar as principais mudanças na atuação dos sindicatos ante o atual cenário jurídico. Inicialmente fora abordado a atuação sindical antes da reforma trabalhista, dispositivos constitucionais e trabalhistas que tratam da garantia do direito coletivo do trabalho e individual dos trabalhadores, como funcionavam e seus objetivos, além de maneiras legais de os trabalhadores reivindicarem suas demandas. No capítulo seguinte, o de número quatro, é trazida a atuação destas entidades de representação após a reforma trabalhista, as mudanças de dispositivos legais e direitos trabalhistas individuais. Por último é abordado inconstitucionalidades apresentadas na reforma trabalhista e algumas de suas consequências, por fim, conclui-se.

Palavras-chave: sindicato; reforma trabalhista; relações trabalhistas.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
2 SINDICATOS NO BRASIL E NO MUNDO	9
2.1 Origem dos sindicatos no mundo	9
2.2 Sindicatos no Brasil	11
2.3 Atuação sindical junto as classes	14
3 ATUAÇÃO SINDICAL PRÉ REFORMA TRABALHISTA	20
3.1 Formas legais de reivindicação dos direitos trabalhistas	20
3.2 Convenção Coletiva de Trabalho	21
3.3 Acordo Coletivo de Trabalho	23
3.4 Assembleia Geral de Trabalhadores	24
3.5 Autotutela	25
3.5.1 Greve	26
3.5.2 Lockout	28
3.5.2.1 Formas de atuação velada	29
3.5.2.2 Lockout defensivo	30
3.5.3 A posição da OIT acerca do direito de greve	31
3.6 Poder de negociação sindical pré-reforma	31
3.7 Custeio Sindical pré-reforma	33
4 SINDICATOS PÓS-REFORMA	35
4.1 Acordos Coletivos sobrepõem disposto em lei	35
4.2 Homologação	36
4.3 Demissão em Massa	36
4.4 Cargos e Salários	37
4.5 Mudanças nos pagamentos das contribuições	38
4.6 Representação dos empregados	39
5 INCONSTITUCIONALIDADES NA REFORMA	40
5.1 Inconstitucionalidades acerca de direitos trabalhistas e sindicais	41
6 CONCLUSÃO	45
7 REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho é o montante de leis anteriormente existentes juntas em uma única peça de suma importância para a proteção dos direitos do trabalhador, constando dentre elas o sindicato. A atuação deste, desde seu primórdio no histórico mundial e sua incisividade no território brasileiro, observa-se que sua atuação sempre fora fundamento de diversas discussões políticas e sociais, seja pelos seus protegidos ou pelos empregadores que sempre se viram obrigados a negociar acordos coletivos, convenções coletivas, diretamente com os representantes das classes.

No atual momento social e político nacional, o Poder Executivo propôs mudanças de alto cunho ante a legislação trabalhista. Mudanças estas que provocaram ainda mais debates e continuará provocando até que todos seus temas sejam pacificados com o passar dos anos. Dentre as principais mudanças validadas pelo Poder Legislativo está a atuação dos sindicatos, estes perderam muito de sua representatividade junto ao empregado ante o empregador, visto que existe a possibilidade de negociação individual, não necessidade de homologação de TRCT junto o sindicato para preservação dos direitos trabalhistas e mudanças variadas que dragaram o poder daqueles antes seus pares.

Todos os empregados, via CLT, com seus contratos de trabalho discriminados na CTPS agora se veem sem representatividade do seu coletivo em diversos momentos, e a não necessidade da presença sindical na assinatura do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) pode gerar diversas avarias à saúde financeira, e potencial ofensivo aos direitos trabalhistas. A luz de qualquer erro não proposital cometido pelo empregador, ou proposital, no cálculo das verbas rescisórias, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), as consequências que estes geram na demanda do seguro desemprego e os diversos danos que só iram teoricamente se reparar diante juízo trabalhista. Na prática do direito, a necessidade de discussão acerca da manutenção da proteção estatal sobre as classes que obtiveram, com a reforma trabalhista, a nequice de direitos fundamentais como a sua representatividade coletiva por intermédio de seus escolhidos.

2 SINDICATOS NO BRASIL E NO MUNDO

Os sindicatos são entendidos como entidades servientes à defesa do direito coletivo do trabalho referentes a alguma, e determinada classe profissional, reservada a uma base geográfica determinada defendendo os interesses dos trabalhadores. Este capítulo trata de pontos que ocorreram através da história até se chegar a este entendimento, como iniciou-se os movimentos sindicais no mundo, e como estes vieram a se instalar no Brasil.

As entidades sindicais iniciaram como pequenas organizações dos trabalhadores no continente europeu no intuito de impor melhorias nas remunerações e posteriormente nas condições de trabalho.

2.1 Origem dos sindicatos no mundo

Com a ideia de maximizar a produção em larga escala para aumentar os lucros e reduzir os custos, as grandes indústrias inglesas iniciaram o processo de substituição do homem pela máquina à vapor durante o século XVII. Porém obstava a necessidade da mão de obra para operar o maquinário, e realizar a sua devida manutenção. Os empregos gerados atraíram os camponeses para o ambiente das cidades, formando assim uma nova classe social conhecida como proletariado. No século XIX este movimento industrial se instaurou na França interligando as indústrias e a produção de ambos países, o comércio internacional se viu presente e acelerou cada vez mais a economia europeia com as construções das grandes ferrovias.

Em meados de 1850 chegou a Alemanha e no final do século XIX na Itália e Rússia. O oriente logo percebeu a importância deste tipo de produção e nas últimas décadas do século XIX adotou o método de industrialização com máquinas à vapor (HOBBSAWM 1962).

Todo este desenvolvimento possuía um porém: a riqueza se mantinha concentrada na burguesia, mas o proletariado se via em miséria, não somente econômica mas de condições de trabalho. Ante as máquinas à vapor de James Watt, os trabalhadores se viam expostos a condições desumanas, e assim, doenças como tuberculose e cólera se espalharam pela população urbana. Cargas horárias de

grosseira duração que chegavam a 17 horas diárias, afetavam a saúde do trabalhador. Crianças eram utilizadas pela indústria na operação, aumentando muito a taxa de mortalidade da população infanto-juvenil. Condições estas que logo trouxeram revoltas por parte dos trabalhadores em geral (ANTUNES; CARVALHO 2012).

O Ludismo foi uma das primeiras formas de luta de trabalhadores para reivindicar suas demandas de melhorias. Tal movimento era formado por grupos de trabalhadores que invadiam as fábricas e destruía o maquinário local no intuito de causar prejuízos ao empregador e ameaçar este para que declinasse as demandas operárias. Desta forma foram conquistadas algumas vitórias como a não redução de salários desmotivada para reduzir drasticamente os custos de produção e otimizar seus lucros (ANTUNES; CARVALHO 2012).

Em 1830, formou-se na Inglaterra o movimento cartista. Estes confeccionaram a “Carta do Povo”, que trazia reivindicações acerca das condições de trabalho e questões sociais como o direito de voto a todos os homens, esta direcionada ao Parlamento Inglês (ANTUNES; CARVALHO 2012).

Durante este período ocorreram reuniões dos trabalhadores que se organizaram, porém, sem nenhum tipo de estruturação adequada. Mas em 1833 surgiram os primeiros sindicatos, estes conquistaram seu direito de funcionamento em 1864 na França, em 1866 nos Estados Unidos e em 1869 na Alemanha. Diversos reformadores sociais propunham que a carga horária de trabalho deveria ser dividida para oito horas diárias em seu máximo. Todos estes movimentos sucederam-se após a aprovação da lei de livre associação aos operários em 1824, que consolidou as *trade unions* antecessoras dos sindicatos. As *trade unions* negociavam com os empregadores em nome dos empregados, para evitar a pressão exercida sobre os trabalhadores pelo empregador. Uma das mais importantes medidas conquistadas pelas *trade unions* foi a fixação de salário para toda a categoria, regulamentando em função do lucro, ou seja, quanto mais lucro o empregador obtivesse, maior seria o salário, foram criados fundos de ajuda para os trabalhadores e diversas outras conquistas à época. Em 1830, os operários ingleses formaram uma associação que protegeria as conquistas trabalhistas e constituiriam uma central nacional de todos os sindicatos (ANTUNES; CARVALHO 2012).

Entende-se desta forma que a organização dos trabalhadores teve relação direta com a industrialização no continente europeu, as condições degradantes de trabalho foram a principal razão para o enfrentamento aos empregadores para exigir melhores condições e maiores salários. Ideia esta que foi importada para o Brasil juntamente com trabalhadores europeus que fugiam dos terrores da guerra.

2.2 Sindicatos no Brasil

Durante a Segunda Guerra Mundial, inúmeras pessoas fugiram da Europa para se refugiar em outros lugares do mundo com medo dos efeitos da expansão do Nazismo. A América do Sul recepcionou grande quantidade destes refugiados de guerra, e com eles inúmeros ideais políticos e sociais.

O Brasil absorveu inúmeros imigrantes europeus que fugiam dos efeitos da desastrosa Segunda Guerra Mundial, pessoas de diversos países que traziam conhecimento, mão de obra barata devido à necessidade. Podemos observar conforme elude a obra *Sindicalismo no Brasil e no Mundo*:

O sindicalismo surgiu no final do século XIX com a chegada dos imigrantes europeus, que traziam consigo a influência do sindicalismo de seu país. Dessa forma, as condições trabalhistas brasileiras começaram a ser questionadas. Assim, tem-se um primeiro contato com os ideais sindicais no Brasil. Em 1930 com a entrada de Getúlio no poder, instaura-se uma política de industrialização em que é criada a “lei de Sindicalização” nº 19. 770 (imposto sindical), na qual o controle e repressão impediam a participação dos estrangeiros nas direções, controlavam-se as finanças dos sindicatos, além de proibir suas atividades políticas e ideológicas. Nessa época, era imposto para a classe trabalhadora filiar-se ao sindicato oficial, desestruturando os sindicatos autônomos existentes e também desarticulando a luta de classes, tornando-se um órgão assistencialista (REIS, 2013, p. 2-3).

Este período ocorreu anos após a abolição da escravatura no Brasil e a Proclamação da República, sendo assim o país ainda provinha sua renda de agronegócios e suas vastas plantações de café, cana e extração da borracha. Sem os escravos e a chegada dos imigrantes, houve implementação da contratação destes, porém ante a cultura escravagista, pouca coisa mudou. (ANTUNES; CARVALHO 2012).

As práticas de desvalorização ao ser humano, as condições sub-humanas de trabalho, e a péssima remuneração logo trouxeram à tona as reivindicações

trabalhistas que foram conquistadas na Europa para o Brasil. Durante o processo de implementação da mão de obra imigrante o país deixou de ter a economia baseada no café cedendo as atividades manufatureiras, surgiram nos centros urbanos e no litoral, rapidamente foram criadas pelos trabalhadores, as Uniões Operárias. Que com a industrialização, passou a organizar, conforme as vertentes das atividades industriais, as reivindicações para cada nova classe que surgia (NASCIMENTO 2015).

Por algum período o sindicalismo brasileiro foi ponderado pelas iniciativas dos próprios trabalhadores, ou, de grupos com perfil político-ideológico mais refinado, partidos políticos são um exemplo destes. Heteronimicamente, os atos eram dos próprios trabalhadores por seus líderes, essa dinâmica iria mudar com a tomada do Poder por Getúlio Vargas em 1930. Getúlio submeteu os sindicatos ao controle estatal criando o Ministério do Trabalho e diversas normas, como o decreto-lei 19.770 de 1931. Tal decreto estabelecia que caberia ao Ministério do Trabalho o controle financeiro sobre os recursos dos sindicatos, proibindo inclusive o uso destes em períodos de greve, o Ministério também participaria nas assembleias sindicais, determinava que atividades políticas e ideológicas não podiam existir por parte dos sindicatos.

Vetava à filiação de trabalhadores a organizações sindicais internacionais ferindo assim as determinações de liberdade sindical da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Além de todas estas determinações os funcionários públicos não poderiam se sindicalizar, unicidade sindical, e os operários estrangeiros teriam direitos reduzidos e limitados de participação nos sindicatos. Este último item citado causou revolta imediata aos operários imigrantes, estes anteriormente haviam conquistado diversos direitos em seus países de origem, e agora se viam fadados a regredir em seus direitos trabalhistas.

O período em que Vargas se manteve no poder foi marcado por inúmeras greves e crescente luta sindical, em meados dos anos 40 apesar das diversas imposições do então Presidente, a luta sindical acentuou mesmo após o fim do Estado Novo em 1945. As lutas sindicais cresceram e em 1960 ocorreu o II Congresso Sindical Nacional, e neste criado o Comando Geral dos Trabalhadores, mas o crescimento do movimento foi bruscamente interrompido em 1964 ante o Golpe Militar. Os diversos movimentos trabalhistas foram perseguidos e despedaçados pelo

exército e os trabalhadores voltam a se movimentar apenas em 1978 quando ocorrem greves em muitas fábricas no Estado de São Paulo que reivindicavam a reposição de 31% dos índices de inflação mascarados pelo governo até então. Esta manobra da Ditadura Militar foi denunciada pelo Banco Mundial em 1977 (DELGADO 2019).

A década de 70 no Brasil inseriu diversas movimentações operárias no cenário político, econômico e social, destas movimentações surgiu a CUT (Central Única dos Trabalhadores) e o PT (Partido dos Trabalhadores), estes organizavam diversas greves gerais e auxiliaram o movimento que findou a Ditadura Militar no país. No período da Ditadura Militar, houve uma privatização de empresas estatais e uma expansão do capitalismo que ampliou significativamente a classe trabalhadora. Após vários anos de repressão e controle, em 1978, as greves voltaram com intensidade e, em 1980, emerge um novo movimento sindical denominado ou chamado “novo sindicalismo”:

Esse movimento sindical tem força junto à classe trabalhadora e atua fortemente na defesa dos interesses igualitários e na luta de classes por seus direitos. Vai também abranger os trabalhadores rurais que vêm com um forte movimento de luta pela reforma agrária. O sindicalismo rural veio fortemente na presença da esquerda católica que influenciou o Movimento Dos Sem-Terra em 1984 (NASCIMENTO, 2008, p.3).

Este cenário originou a Central Única dos Trabalhadores, na década de 90 os movimentos sindicais tendiam para os modelos europeus, conforme expõe Antunes:

Esta nova realidade arrefeceu e tornou mais defensivo o novo sindicalismo que se encontrava, de um lado, diante da emergência de um sindicalismo neoliberal, expressão da nova direita sintonizada com a onda mundial conservadora, de que a Força Sindical (central sindical criada em 1991) é o melhor exemplo. E, de outro, diante da inflexão que vem ocorrendo, desde os anos 1990, no interior da CUT, inspirada pela sua tendência majoritária, a Articulação Sindical, que cada vez mais se aproxima dos modelos do sindicalismo social-democrata europeu (ANTUNES, 2007, p. 298).

Com o retorno da democracia no Brasil os Direitos Sindicais não foram ofuscados pela Constituição Federal de 1988, os constituintes abordaram nestes princípios do Direito Coletivo do Trabalho e dentro destes direitos sindicais e trabalhistas fundamentais. Nos traz a CRFB:

Art 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...] inciso VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. (BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, Art. 7º).

O referido artigo traz poderes aos sindicatos pela sua representatividade de negociação até mesmo para retrain salários com aval da classe profissional. A manutenção da Consolidação das Leis do Trabalho também manteve os direitos trabalhistas conquistados por todo período da Era Vargas e mantidos apesar de toda complexidade ofertada ditadura:

Com a Constituição Federal de 1988 foi vedada a intervenção estatal na criação e funcionamento dos sindicatos – art. 8º, I, da CRFB. Não poderá mais o Estatuto determinar as regras de criação, a composição, o quórum (em sentido contrário a OJ n. 13 da SDC do TST – “Já Cancelada) de representação para a validade de qualquer ato praticado, salvo o registro no Cartório de Pessoas Jurídicas e o Registro Sindical no Ministério do Trabalho - IN 03/94 E 01/97. Este último requisito foi exigido para que se fiscalizasse a unicidade sindical exigida pela Carta, impedindo-se que mais de um sindicato com a mesa representação se estabelecesse na mesma base territorial – unicidade sindical (BOMFIM, 2018, p. 1242).

Bomfim traz a Unicidade Sindical como princípio constitucional para o Direito Sindical, estes não podem se pluralizar geograficamente, trazendo assim, uma demanda bastante grande para o mesmo ente. Sobrecarregando e impedindo a existência de competição para o Direito de representatividade.

Ante a importância dos princípios constitucionais os sindicatos atuam em conjunto aos seus representados, transmitindo seus anseios e desejos de melhorias aos empregadores.

2.3 Atuação sindical junto as classes

Os sindicatos exercem suas funções de representatividade, e coeso defeso do interesse coletivo da classe profissional a que lhes concerne tais deveres, em atuação conjunta a dos trabalhadores. A entidade em si não possui poderes de decisão, devendo todas serem votadas nos moldes da lei. O conceito de sindicato tem que ser voltado para o sentido de entidades associativas na busca de melhores condições de trabalho, que principalmente não vise lucro, mas sim busque suprir os anseios dos empregados.

O surgimento do sindicato, segundo Barros (2008), trouxe uma mudança significativa diante do anseio das categorias de trabalho em ter uma entidade sindical que defendesse seus interesses, de acordo com entendimento a seguir:

O surgimento do sindicato situou sua origem na época liberal, e não em remotos precedentes, apesar de o regime liberal proibir o fenômeno associativo. Ainda que, durante vários anos os trabalhadores lutaram pelo reconhecimento internacional do direito de associação. Após a publicação do Manifesto comunista de Marx (1848), as ideias ali inseridas não demoraram a adquirir ressonância internacional. Em 1864 constituiu-se a primeira Intencional (comunista), a segunda socialista, em 1869, e a terceira (Leninista), em 1914. Após o término da Primeira Guerra Mundial, o direito de sindicalização surgiu concretamente no art. 427, II, do Tratado de Versalhes, tanto para os assalariados como para os patrões, desde que não contrariasse as leis (BARROS, 2008, p. 1209).

A necessidade de representantes dos trabalhadores ocorreu e ocorre nos mais variados ambientes de trabalho. Antes do surgimento do sindicato, os trabalhadores não tinham incentivos para procurarem melhores condições de trabalho. Hoje o sindicato atua na busca da dignidade humana no exercício do trabalho, fazendo com que o trabalhador não se sinta inferiorizado frente relação de trabalho, e assim perceba os pontos que devem ser adequados para a busca de uma justiça social. Garcia (1982) analisa que os sindicatos, como instituição de Direito Coletivo, têm escopo diverso, podendo ser destacados como seus fins fundamentais a determinação das condições de trabalho por meio de convenção coletiva, visando a melhores condições de vida para os trabalhadores e a assistência aos integrantes da categoria.

O sindicato para a atualidade é meio de comunicação mais justo entre trabalhador e empregador, pois é a entidade sindical que entende os anseios dos que mais sofrem diante de uma relação trabalhista desumana. Ao lado desses fins principais podem ser elencados outros fins acessórios, por exemplo, a participação dos empregados na gestão da empresa, a colaboração no exercício de funções estatais, como inspeção do trabalho, agências de colocação e criação de cooperativas, a realização de funções quase jurisdicionais, visando à conciliação de interesses nos conflitos surgidos entre empregados e empregadores e a transformação das estruturas econômico-sociais. Cada vez mais os sindicatos vão se aprimorando para terem capacidade de atender às demandas nas relações de trabalho. Com um olhar empático para a valorização do trabalho (GARCIA 1982).

A atuação dos sindicatos junto a classe profissional é baseada em princípios que norteiam sua atuação lhe trazendo diversos deveres inerentes a estes. O ramo do direito do trabalho capaz de regular a organização sindical, a negociação coletiva bem como os instrumentos normativos decorrentes dessa negociação, a

representação dos trabalhadores na empresa e, ainda, o direito de greve. Estes estão dividido em cinco princípios que são: Princípio da liberdade associativa e sindical, princípio da autonomia sindical, princípio da adequação setorial negociada, princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva (DELGADO 2015).

Superficialmente podemos abordar a título exemplar o primeiro princípio supracitado, entende-se o direito que o trabalhador tem de se associar e de se sindicalizar, abrangendo o direito de liberdade para qualquer reunião estável e pacífica e também o direito de criação e extinção de sindicato. Tal princípio vem previsto na Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso XX.

Expõe Maurício Godinho Delgado acerca do princípio da Liberdade Sindical:

Tal princípio engloba as mesmas dimensões positivas e negativas já referidas, concentradas no universo da realidade do sindicalismo. Abrange, desse modo, a liberdade de criação de sindicatos e de sua autoextinção (com a garantia de extinção externa somente por meio de sentença judicial regularmente formulada). Abrange, ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato, assim como a livre desfiliação de seus quadros (o comando genericamente lançado no art. 5s, XX, da Constituição, é especificado em seu art. 8Q, V: “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato (DELGADO, 2015,p.6).

Tal entendimento trata da não intervenção estatal na organização das classes profissionais e em sua atuação, a única forma de intervenção aceitável é a do registro sindical. Esse princípio é de suma importância para que as entidades sindicais não sofram pressão estatal para se inclinarem a vontade deste lhes concedendo totais condições de atuarem exclusivamente no interesse coletivo da classe representada (DELGADO 2015).

Métodos utilizados para desestimular a sindicalização, com intuito de intervir na livre organização e desestabilizá-las, são conhecidas como práticas antissindicais. Existe esta prática quando o empregador ao negociar o contrato de trabalho com o empregado obriga este a não se sindicalizar para ter seu contrato firmado, reduzindo a quantidade de filiados e o poder do sindicato ante o empregador, tal prática é conhecida como *yellow dog contracts*. Conforme traz a 6ª edição de Direito do Trabalho de Delgado:

A expressão inglesa *yellow dog contracts*, entretanto, sugere uma crítica ao trabalhador que subscreve essa cláusula de não filiação sindical. Na experiência histórica de outros países (inclusive o Brasil), sabe-se que os fatos tendem a se passar de maneira diversa: é comum ouvir-se falar em práticas meramente informais, inviabilizando, pela pressão surda no ambiente laborativo, a efetiva possibilidade de adesão de empregados a seu respectivo sindicato (DELGADO, 2015, p.57).

Outros dois exemplos de práticas antissindicais são *company unions* e, ainda, da prática *mise à l'index*. No Brasil infelizmente ainda existem muitas destas situações, as *company unions* são as práticas mais comuns, consistem no empregador estimular a sindicalização, mas com o intuito de indiretamente organizar e ter o controle do sindicato obreiro, forçando este a tendenciar as decisões da classe profissional representada. A última prática citada como exemplo consiste em uma empresa divulgar no mercado para os outros empregadores que o colaborador específico possui vasta relação sindical e representatividade junto a classe profissional, assim desestimulando a sua contratação e o marginalizando no mercado de trabalho (DELGADO 2015).

A Constituição Federal de 1988 considerada moderna à luz de sua elaboração, manteve a unicidade sindical, conforme nos traz Godinho, a mesma Constituição, em seu texto original de 1988 manteve traços relevantes do velho sistema corporativista sindical do País. É o que se passa com a unicidade sindical (CF/88, art. 8º, II), com o sistema de financiamento compulsório e genérico de toda a estrutura, inclusive sua cúpula (art. 89, IV), com então largo poder normativo dos tribunais trabalhistas e, finalmente, com os mecanismos de representação corporativa no seio do aparelho de Estado — no caso, por meio da chamada representação classista na Justiça do Trabalho. Tratava-se de estruturas e instrumentos que se chocavam, afinal, de modo patente, segundo as experiências históricas vivenciadas por algumas das mais sedimentadas democracias ocidentais (como França, Itália e Alemanha, por exemplo), com o princípio da autonomia sindical (DELGADO 2015).

Se em um mundo globalizado onde pluralidade importa competitividade tanto econômica quanto qualitativa, nossa CRFB 1988 deixou a desejar neste ponto visto que o trabalhador não tem opções para decidir qual entidade lhe representa com mais qualidade, estando refém da que se registrou primeiro, isso decai a prestação dos benefícios sindicais para com a classe e facilita o controle do empregador e sua atuação nas práticas antissindicais:

Registre-se, é bem verdade, que tempos depois de 1988, a Constituição retomou seu vigor criativo e democratizante, colocando na berlinda dois desses quatro nódulos disfuncionais à Democracia. Assim, pela Emenda Constitucional n. 24, de dezembro de 1999, foi extirpada a representação classista no interior da Justiça do Trabalho, colocando-se fim a esse impressionante mecanismo de cooptação de sindicalistas até então existente no Estado brasileiro (DELGADO, 2015, p. 67).

Porém mesmo após estas mudanças a interferência das empresas nos sindicatos continuou. Dentre os princípios tratados um dos mais importantes é o da representatividade, este traz a relação dos sindicatos com seus representados:

É certo que representatividade como força social, o que a difere de representação oficial na qual pode ou não haver correspondência com essa força, deve ser aferida com base em requisitos que podem ser considerados os mesmos exigidos pela das Centrais e que são três, reportando-nos aqui ao que foi escrito neste livro em “A verificação da representatividade”. O primeiro requisito é a consistência numérica, entendida como o número de trabalhadores representados pelo Sindicato, sócios ou não sócios do sindicato. O segundo é a abrangência territorial, que quer dizer o espaço geográfico em que atua o sindicato, o local ou municipal, o estadual e o nacional. O terceiro é a abrangência categorial, que é a constatação dos segmentos da atividade econômica cobertos pelo sindicato. Esses requisitos, exigidos, pela nossa lei, das Centrais, podem ser aplicados aos sindicatos por analogia (NASCIMENTO, 2015, p.304).

A representatividade além de ser um princípio, possui requisitos para sua verificação quantitativa, territorial e qualitativa que trata das classes representadas. Conforme apresentado no artigo 8º, VI e VIII da CF 88 que nos traz - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho - a presença da entidade supre a identidade do empregado ante o empregador, evitando assim sua perseguição, a atuação sindical em nome de seus representados possui inúmeros benefícios, um deles é ser substituto processual quando necessária demanda judicial frente empregador o sindicato sem prévia autorização é legitimado a impetrar processo, camuflando assim a pessoa do trabalhador para que não seja pressionado a se silenciar. (NASCIMENTO 2015).

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) em sua convenção nº 87 trata da representatividade legal, e entende que o Estado não pode simplesmente outorgar a representação a determinado sindicato de qualquer categoria que seja, visto que não é base de estrutura sindical. Outrossim, a representação legal em matéria sindical iria de encontro à convenção. Mantendo desta maneira a representatividade da entidade em comum com a devida classe profissional a ter os direitos e reivindicações

demandadas por este. O Tratado de Versalhes proporcionou no ano de 1919, a ideia de um sindicato mais representativo em seu artigo 389, parágrafo 3º.

A atuação dos sindicatos no Brasil passou por repressões em toda sua história, os empregadores e os afins no que tangem as ideias de lucratividade e controle estatal utilizaram de todas estas adversidades para justificar a flexibilização das relações de trabalho e emprego no território nacional. O medo é uma das ferramentas mais usadas para direcionar a sociedade (BAUMAN 2010).

Os medos não têm raiz. Essa característica líquida do medo faz com que ele seja explorado política e comercialmente. Os políticos e os vendedores de bens de consumo acabam transformando esse aspecto em um mercado lucrativo. O comum é tentar reagir, fazer alguma coisa, buscar desvendar as causas da ansiedade e lutar contra as ameaças invisíveis. Isso é conveniente do ponto de vista político ou comercial (BAUMAN, 2010).

O Brasil passou por momentos bastante conturbados no que trata a relação dos trabalhadores com seus empregadores, desde a era getulista que tratou de positivar diversas garantias aos trabalhadores sem perder, ou ainda, aumentar, o controle estatal sobre estes. O período da ditadura militar também acabou suprimindo alguns destes direitos e silenciando por meio da força diversos movimentos sindicais e políticos, o que foi afastado com a promulgação da constituição federal promulgada como o Estado Democrático de Direito no Brasil, mesmo que de forma velada tenha mantido algumas ideias antiquadas que ainda possibilitam um desnecessário controle do Estado sobre as entidades de representação, o que afetou diretamente a forma de atuar dos sindicatos dentro do território nacional, ainda produzindo efeitos diversos.

3 ATUAÇÃO SINDICAL PRÉ REFORMA TRABALHISTA

Os sindicatos historicamente sempre tiveram atuação marginal até conquistar sua regulamentação. A atuação destas entidades após a constituinte de 1988 até o período anterior a reforma trabalhista sofreu poucas mudanças, atuação esta que será tratada neste capítulo trazendo dispositivos legais e entendimentos acerca de como atuavam os sindicatos antes da reforma trabalhista.

Durante a vigência do período pré reforma observa-se que embora tenha havido poucas mudanças no texto legal, de fato já haviam ideias de reforma que vieram a sobrepor interesses coletivos anteriormente protegidos.

3.1 Formas legais de reivindicação dos direitos trabalhistas

Os trabalhadores configuram suas respectivas classes profissionais, estes grupos possuem demandas específicas e para reivindicá-las dispõem de certas formas legais para atingirem estas. As negociações coletivas prismam pela exigência dos trabalhadores acerca de direitos relativos a melhorias nas condições de trabalho, salários e benefícios. Estas de acordo com seu emaranhado podem ocorrer de algumas formas, sendo por autocomposição ou heterocomposição.

A autocomposição dispõe da solução da lide de forma pacífica, deverá a entidade sindical notificar a categoria da convocação para a Assembleia Geral dos Trabalhadores, onde deliberarão por quais reivindicações serão levadas aos empregadores, estes poderão simplesmente concordar com as exigências, negar total provimento a pauta apresentada ou contra propor os pedidos, neste último restará ao sindicato levar a votação por assembleia geral para que os trabalhadores decidam sobre, até que se chegue a um acordo. Em caso de negativa inicial, poderão as partes eleger árbitro para solução do conflito, ou entrar em dissídio, que se equivale a ação judicial na seara trabalhista onde juiz do trabalho deliberará pela solução do conflito.

Os Acordos Coletivos do Trabalho e as Convenções Coletivas do Trabalho possuem prazo máximo de dois anos, mas no caso de instabilidade negocial e desacordo, o TST entende que valerá o princípio da Ultratividade para o último vigente

até que haja solução o conflito. Em último caso, cabe também aos trabalhadores votarem pela greve, instituto este previsto constitucionalmente no artigo 9º da CF/88.

3.2 Convenção Coletiva de Trabalho

Importa acordo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais, estabelecem condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho, conforme artigo 611, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (BRASIL, Decreto-Lei nº5.452, 1943, Art. 911 *caput*).

Possuindo este prazo prescricional de dois anos, mas caso este prazo finde e não tiver ocorrido nova convenção ou acordo os direitos e melhorias conquistados no anterior deve ser mantido até ocorrer o novo, o que entende-se como ultratividade assim entendendo o TST em sua súmula 277 nos ilumina quando ao princípio citado, no sentido que as normas decididas fossem incorporadas ao contrato individual de trabalho, até nova norma ser eleita. As negociações são homologadas por sentença normativa, sendo esta a possibilidade do Juiz do Trabalho atipicamente estar legislando, pois a negociação de certa forma cria lei aplicável. Logo traduz-se como direito adquirido o resultado das negociações que resultem em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Fica assim cristalino de acordo com acórdão proferido pelo TST em devido embargo de declaração:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. Evidenciada omissão no acórdão embargado quanto ao exame circunstanciado da especificidade do aresto acostado à fl.405 das razões do recurso de revista interposto pelo reclamante, impõe-se o seu saneamento, a fim de se esgotar a prestação jurisdicional vindicada. Embargos de declaração conhecidos e providos.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos de Declaração em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista e Recurso de Revista nº TST-ED-AIRR e RR-708.055/2000.5, em que é embargante BELGO-MINEIRA BEKAERT TREFILARIAS S.A. e embargado ELECI PINTO.

Os autos retornam a esta Primeira Turma por determinação da colenda Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte superior que, dando provimento ao recurso de embargos interposto pela reclamada,

determinou que se proceda ao exame circunstanciado da especificidade do aresto acostado à fl. 405 (fls. 512/516). É o relatório.

VOTO

HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Em atenção à determinação feita pela colenda SBDI-I desta Corte superior, passa-se à análise circunstanciada da especificidade do aresto colacionado à fl. 405. O julgado em questão trata da vigência das normas coletivas. Consigna tese no sentido de que as normas coletivas têm prazo de vigência predeterminado, razão por que tais normas não podem ser impostas após o seu prazo de vigência, pois não integram os contratos individuais. Eis que o inteiro teor do aresto:

- Convenção Coletiva. Efeitos. Vigência. As normas de Acordo ou Convenção Coletivas têm prazo de vigência predeterminado, não podendo tais normas serem impostas após seu prazo de vigência, nem mesmo sob a afirmação de que referidas normas passaram a integrar os contratos individuais. O que foi estabelecido a prazo certo não pode prosseguir após o vencimento do prazo – (fl. 405).

O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante. Confirmou a sentença por meio da qual fora indeferido o pedido de horas extras após a sexta diária em razão do labor em turnos ininterruptos de revezamento. Erigiu, para tanto, os seguintes fundamentos:

- É certo que os cartões de ponto anexados aos autos, fls. 197/230, noticiam que o obreiro laborava cobrindo os três turnos. Ocorre que a CCT de fls. 235/237, em sua cláusula 34^a, dispôs que a jornada estabelecida no inciso XIV da CR/88 será negociada diretamente (jornada de seis horas) com as empresas. Saliente-se que o documento de fls. 238/239 (Ata de Reunião do CSBM), fixou a jornada do pessoal que trabalha em três turnos, caso do autor, em quarenta e quatro horas semanais (fls. 239). Lembre-se que os instrumentos coletivos devem ser cumpridos estritamente como foram propostos, artigo 7^o, XXVI, da Constituição Federal 1988 - . (fl.383).

Questionado por meio de embargos de declaração a respeito da validade do instrumento normativo, da inaplicabilidade da convenção coletivas posteriores a 1988 e da validade da CCT/88, assim se pronunciou o Tribunal de origem:

- Frise-se que restou claro no v. acórdão que a jornada foi fixada pelo Conselho de Representantes dos Empregados, conforme Ata de Reunião realizada, fls. 238/240 e previsto na CCT de fls. 23/237, em sua cláusula 34^a. Saliente-se que por meio da Ata de Reunião do CSBM, em obediência ao disposto na CCT/88, cláusula 34^a (fç.236), ficou acordado que a jornada dos trabalhadores que laboram em três turnos seria das 07:00 às 15:00; das 23:00 às 07:00 e das 15:00 às 23:00, jornada ao qual o autor aderiu (fls.238/241). A questão da validade da CCT por não ter sido juntada em sua completude restou apreciada pela MM^a Junta à quo-, em decisão de embargos de declaração, fl. 329, mantido pelo v. acórdão, vez que mantida a r. sentença, com reconhecimento da aludida CCT e Ata de Reunião do CSBM. No que diz respeito às CCTs posteriores terem disposto no sentido de que é proibida a compensação para os empregados que trabalhem em regime de turno

ininterrupto de revezamento, tal fato não implica reconhecer que os empregados que laborem em Turnos estejam sujeitos à jornada de seis horas (cláusula 21^a, fl. 57, CCT 82/93; cláusula 22^a, CCT 93/94, fl 72, ...). Esclareço que referidos instrumentos não fixam uma nova jornada para os empregados que laboram em turnos, donde se conclui que restou mantida a jornada pactuada na CCT/88, não havendo que se falar, protanto, em prescrição- (fl.398 – grifos nosso).

Conforme se verifica dos excertos acima transcritos, o acórdão prolatado pelo Tribunal Regional manteve o indeferimento do pedido de horas extras após a sexta diária, apesar do labor em turnos ininterruptos de revezamento, com fundamento na cláusula 34^a da Convenção Coletiva de 1988, mediante a qual fora validada a jornada de quarenta e quatro horas em três turnos. Registrou-se, que por ocasião do julgamento dos embargos de declaração, que as convenções coletivas subseqüentes não fixaram jornada para os empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento, razão por que considerou o Tribunal de origem restar mantida a jornada pactuada na CCT/88. Nesse contexto, verifica-se a divergência de teses quanto à interpretação do artigo 641, §3º, da CLT relativa à ultratividade da convenção coletiva, na medida em que o Tribunal Regional adota como único fundamento de sua decisão previsão normativa de revista merece ser conhecido, por divergência jurisprudencial. Ante o exposto, dou provimento aos embargos de declaração para prestar os esclarecimentos constantes do voto, conforme determinado pela colenda SBDI-I desta Corte superior, sem, no entanto, conferir qualquer efeito modificativo ao julgado.

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, dar provimento aos embargos de declaração para prestar os esclarecimentos constantes do voto, conforme determinado pela colenda SBDI-I desta Corte superior, sem, no entanto, conferir qualquer efeito modificativo ao julgado.

Conforme exposto em julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, pode-se observar que vigora o princípio da ultratividade nestes casos sustentando os direitos adquiridos até reforma da Convenção destes garantindo o princípio constitucional da segurança jurídica. Ou seja, o próprio judiciário atuava na garantia dos princípios constitucionais ante as demandas trabalhistas.

3.3 Acordo Coletivo de Trabalho

O Acordo Coletivo de Trabalho é celebrado por sindicatos representativos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, estipulando condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou empresas acordantes, conforme artigo 611, parágrafo 1º da CLT:

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (BRASIL, Decreto-Lei nº5.452, Art. 611, §1º).

Esta espécie de negociação também possui prazo máximo de dois anos, e a ele também o TST entende como cabível o princípio da Ultratividade. Assim como a Convenção Coletiva possui poderes infraconstitucionais, podendo prevalecer sobre lei comum, mas nunca sobre o disposto em nossa Constituição Federal conforme expõe Vólia Bomfim, em seu artigo - Breves Comentários às Principais Propostas pela Reforma Trabalhista - norteia o que trata à interpretação e aplicação dos princípios, fazendo pontual crítica ao Art. 8º, § 2º da Reforma:

O texto proposto afirma que a jurisprudência não pode restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei. Entretanto, os costumes, os princípios, valores e postulados, principalmente os Constitucionais, também são fontes formais de direito e algumas vezes superam textos legais. Ademais, muitas vezes as leis se tornam obsoletas e desatualizadas, necessitando de uma interpretação histórico evolutiva ou constitucional. Nesses casos, a jurisprudência age como integradora e atualizadora da legislação. A proposta pode ser considerada, inclusive, inconstitucional, por impedir o controle de leis pelos princípios e valores constitucionais. Logo, não é crível que haja impedimento da jurisprudência na interpretação e integração da lei, como acontece em todos os ramos do direito (BOMFIM, 2018, p.3).

A Desembargadora trata que a aplicação hermenêutica e principiológica nas decisões do Tribunal, serve para que não haja lesão aos direitos dos trabalhadores. Prosseguindo ainda sobre o que tange à interpretação dos acordos coletivos, prevista no Art. 8º, § 3º da Reforma em questão:

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. Entretanto, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente PL 6787/16, além da nulidade do ajuste coletivo por contrariar normas constitucionais (BOMFIM, 2018, p.3).

Os acordos embora possuam poder sobre os direitos trabalhistas, estes não podem ser desvirtuados e tendenciosos a comprimir os direitos adquiridos de forma abrupta, reiterando que as garantias aludidas na Constituição federal não são negociáveis (LEITE 2015).

Ante o exposto credita-se aos acordos e convenções diversas peculiaridades ante o disposto na legislação para que haja o equilíbrio das relações. Porém estas

não podem atingir pontos básicos de condições que afetem os dispositivos basilares trazidos na constituição federal.

3.4 Assembleia Geral de Trabalhadores

Para se chegar a um Acordo Coletivo ou a uma Convenção Coletiva, é necessário que o sindicato tenha provocado a empresa, devendo primeiramente reunir seus representados em Assembleia Geral via edital de convocação, devendo o mesmo ser amplamente divulgado e publicado, respeitando-se o quórum mínimo para votação e possível aprovação de tema trazido, conforme artigo 612, *caput*, da CLT:

Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. (BRASIL, Decreto-lei nº229, 1967).

Assim fica exposto a soberania da vontade do trabalhador sobre os assuntos que são tratados em ACT, e como sua presença faz total diferença na votação é importante para que os interesses coletivos não sobressaiam os individuais.

3.5 Autotutela

A autotutela ocorre quando umas das partes tenta forçar a outra a ceder na negociação e inclinar as reivindicações expostas. É o último recurso a ser utilizado pelos trabalhadores nos conflitos coletivos de trabalho, ocorrendo apenas quando o empregador se mostra totalmente à quem da realidade, e suas contra propostas são totalmente absurdas, ou tenta regredir direitos adquiridos pelos empregados ao longo dos anos. Dentro destas podemos destacar três casos como a greve, *lock in* e o *lockout* (REBOREDO 1990). Este capítulo trata das formas de o empregado e o empregador imporem suas vontades para conquistar seus objetivos.

No tocante fundamental a autotutela, nada mais é que a simples negociação das partes para o comum acordo, entre as exigências dos empregados ante os interesses e possibilidades do empregador para atingir a constante melhoria das condições de trabalho e salários.

3.5.1 Greve

O direito de greve está previsto na constituição federal em seu artigo 9º, e dispõe de alguns deveres e direitos tanto do empregado quanto do empregador. Seu texto nos traz que: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.” O Direito de greve é regido pela Lei número 7.783 de 1989, esta traz que a greve deve ser oposta a votação apenas em negociação infrutífera e verificada a impossibilidade de recurso via arbitral.

Durante a vigência da greve é vedado ao empregador realizar rescisão de contrato de trabalho, ou a contratação de empregados que venham a suprir a falta dos grevistas. Estas disposições possuem exceções, como nos casos de atividades essenciais e quando o empregador dispõe de equipamento que caso haja total paralisação importará prejuízo vultoso e o danificará. No primeiro caso é disposto no artigo 10º da referida lei os serviços essenciais, como assistência médica e hospitalar, transporte coletivo, compensação bancária dentre outros do rol taxativo disposto. o segundo caso está balizado no artigo 9º da Lei 7.783/89, onde nos traz:

Durante a greve o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade, equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultarem prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento (BRASIL, Lei nº 7.783/89, Art. 9º).

Seu parágrafo único dispõe “Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo”. Em suma o que ocorre é que no caso de descumprimento do aludido, haverá demissão e contratação para a manutenção básica dos equipamentos da empresa. Os serviços essenciais devem-se manter um mínimo de trinta por cento de trabalhadores para a manutenção mesmo que mínima dos serviços supracitados no artigo 10º da referida Lei.

É vetado ao empregador coagir os empregados a retornarem as atividades sem a solução do conflito coletivo de trabalho, cabendo diversas sanções a este. Entende a oitava turma do TST que empregador facilitador de meio para empregado

furar greve para manutenção das atividades mesmo que esteja configurada greve é ato criminoso, cabendo indenização ao empregado coagido ante o atentado ao instituto da greve. Conforme podemos observar julgado pelo TST, onde esta prática é condenada a pagamento pecuniário ao ofendido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA . BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR. FORMA DE CÁLCULO. EMPREGADO MENSALISTA. Em face da plausibilidade da indicada ofensa ao art. 64 da CLT, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para o amplo julgamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA . BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR. FORMA DE CÁLCULO. EMPREGADO MENSALISTA . A SDI-1 desta Corte, no julgamento do Processo IRR-849-83.2013.5.03.0138, na Sessão realizada em 21/11/2016, pacificou o entendimento segundo o qual a natureza jurídica atribuída ao sábado deixa de ter relevância para a definição do divisor aplicável às horas extras do bancário, na medida em que o cálculo das horas extras, inclusive para os empregados submetidos à jornada de 8 horas, é definido com base na regra geral prevista no art. 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), sendo 180 e 220, para as jornadas normais de 6 e 8 horas, respectivamente. Em consequência, o Tribunal Pleno atualizou o texto da Súmula 124, que passou a ter a seguinte redação: "BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - Republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017) I - o divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário será: a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT; b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT. II - Ressalvarem-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016". Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento . RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE . INTERVALO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988. O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005- 046-12-00.5, em 17/11/2008, decidiu que o art. 384 da CLT fora recepcionado pela Constituição da República. São, assim, devidas horas extras em razão da não concessão do intervalo nele previsto. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento (TST - RR: 15512820115090010, Relator: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 30/08/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/09/2017).

A Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi traz que este atentado ao direito de greve além de uma ofensa ao Direito do Trabalho e a garantia constitucional de greve, é também um atentado a dignidade do coagido, devendo ser punida com valor pecuniário.

Uma espécie de greve considerada atípica é o *Lock In*, esta consiste no trancamento dos empregados no interior da empresa no intuito de reivindicar suas

exigências. É considerada prática criminosa contra a organização do trabalho. Por ser agressiva aos próprios empregados, é uma espécie de greve atípica havendo poucos registro sobre esta no Brasil. Sendo a mais famosa a greve dos operadores da CSN na cidade de Volta Redonda ocorrida em 1988 (GREDELLE 2019), onde os trabalhadores votaram pela greve, e se trancaram dentro da empresa para paralisá-la e exigir mudanças acerca das condições de trabalho (ANTUNES; CARVALHO 2012).

Estas formas de reivindicação trazem a importância da imposição da manutenção de direitos básicos ante a não redução de garantias de manutenção do que já foi conquistado. Mas os empregadores também possuem formas de reivindicar para obter seus objetivos na negociação.

3.5.2 Lockout

Lockout entende-se como a prática de impor seus interesses por parte do empregador, consiste no trancamento do estabelecimento comercial. Impedindo assim que os empregados adentrem o recinto.

O artigo 17º da Lei 7.783 de 1989 nos traz que o empregador fecha a empresa como forma de evitar a negociação, informando que não possui condições de atender aos pedidos demandados pelos empregados é prática proibida:

Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (BRASIL, Lei nº 7.783, 1989, Art. 17º).

Caso haja esta prática, estarão assegurados os salários durante a prática ilegal, nos moldes do parágrafo único do artigo supracitado.

O *Lockout* consiste no fechamento da empresa num conflito do patrão com o empregado por iniciativa daquele. É um fechamento patronal, na tradução aproximada do termo inglês. Muito embora seja considerada a greve um direito do trabalhador, evoluiu o pensamento moderno no sentido de tornar o *Lockout* do empregador uma agressão à sociedade e, portanto, ilegítimo o seu exercício. Sofreu, portanto, um atraso no que tange o comparativo ao direito de greve. O simples fato de garantir o abastecimento, mas sem atender aos pressupostos legais para a deflagração de greve não torna o movimento legal. Resume-se a uma manifestação de força do

empregador no intuito de conduzir a negociação com a classe de empregados, e fazer esta aceitar determinada condição ou determinação de sua parte. Tal manifestação dar-se-á ante fechamento temporário de um ou mais postos de trabalho. Não tendo o empregado poderio suficiente para confrontar tal medida, conseqüentemente, existindo desequilíbrio injustificado nas relações (MARTINEZ 2013).

A Constituição de 1988 não regulamentou o Lockout, nem positiva nem negativamente, e a CLT o trata como atuação sujeita a punições no artigo 722:

Os empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do Tribunal competente, ou que violarem, ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo, incorrerão nas seguintes penalidades:

a) multa de cinco mil cruzeiros a cinquenta mil cruzeiros; (Vide Leis nºs 6.986, de 1982 e 6.205, de 1975)

b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;

c) suspensão, pelo prazo de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, do direito de serem eleitos para cargos de representação profissional.

§ 1º - Se o empregador for pessoa jurídica, as penas previstas nas alíneas b e c incidirão sobre os administradores responsáveis.

§ 2º - Se o empregador for concessionário de serviço público, as penas serão aplicadas em dobro. Nesse caso, se o concessionário for pessoa jurídica o Presidente do Tribunal que houver proferido a decisão poderá, sem prejuízo do cumprimento desta e da aplicação das penalidades cabíveis, ordenar o afastamento dos administradores responsáveis, sob pena de ser cassada a concessão.

§ 3º - Sem prejuízo das sanções cominadas neste artigo, os empregadores ficarão obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados, durante o tempo de suspensão do trabalho. (BRASIL, Decreto-Lei n º5.452, 1943, Art. 722).

Esta prática embora entenda-se como uma espécie atípica de greve do empregador, é uma prática que evidencia o desequilíbrio de poderio entre as partes da relação de trabalho e emprego, mesmo que sendo realizada de forma não explícita.

3.5.2.1 Formas de atuação velada

O *lockout* não necessariamente é feito apenas de forma explícita no literal trancamento dos portões da empresa. Pode ocorrer de forma velada tendo de se observar o certame para concluir que de fato está ocorrendo.

Existem formas paralelas e semelhantes ao *Lockout*, como ataques frontais dos patrões, através de coação e emprego de força como forma a impedir a organização dos empregados ou impor determinadas condições de negociação, como a espionagem sindical, insidiando determinados encarregados de confiança da classe

patronal no núcleo ativista dos trabalhadores de forma a poderem os primeiros elaborar contra-planos mais eficazes (REBOREDO 1990).

Há também a criação de listas negras, que consistem em registrar os nomes dos empregados que possuam voz ativa nas negociações coletivas no intuito de ameaçarem estes com a demissão, configurando uma coação moral aos trabalhadores; propaganda anti-sindical, incutindo na mente dos trabalhadores a ideia de que os sindicatos são omissos e não transmitem confiabilidade, tendendo a entender que “o melhor é o empregador se acomodar” (MARTINEZ 2013).

Não é regra que seja realizado desta forma mais agressiva, pode o lockout ter característica de preservação do estabelecimento, mas mantendo os mesmos objetivos.

3.5.2.2 Lockout defensivo

Esse instituto, além de explícito ou velado, pode ocorrer no intuito de defender o próprio estabelecimento, seja de seu patrimônio ou de seus interesses comerciais.

Com a promulgação do ordenamento jurídico laboral, a CLT getulista de 1943, surgiram as organizações patronais e tomou força o instituto do *lockout*. Muito embora, é verdade, encare nosso Direito o lockout como um delito, vem tomando fôlego na doutrina uma posição moderna no sentido de aceitar o instituto, desde que seja ele de natureza defensiva e não agressora. Natureza defensiva no sentido de atender a proteção dos estabelecimento produtivo e a incolumidade física e mesmo econômica de empregado e empregadores em situações de gravidade política - econômica relacionadas a produção. Temos por exemplos recentes os fechamentos de postos de gasolina decorrentes da imposição da diminuição dos lucros e das farmácias, ameaçadas pelo tabelamento dos preços dos remédios (REBOREDO 1990).

O *Lockout* defensivo não foi vedado pelo texto legal da Lei nº 7.783 nem no texto constitucional, e, dado o princípio da reserva legal e da isonomia, uma vez que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de coação legal, e ainda baseada nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, tendendo assim a dar legitimidade do *Lockout* defensivo. (REBOREDO 1990).

Embora não seja proibido deve observar se o ato realmente possui o intuito de autopreservação, pois pode se confundir com sua forma velada de atuação, trazendo assim diversos problemas para a negociação provinda.

3.5.3 A posição da OIT acerca do direito de greve

O direito de greve tem seu entendimento nacional, legal e atuante, mas como entende a Organização Internacional do Trabalho acerca deste instituto, acerca de sua legalidade e forma de existir. Observaremos como este órgão internacional se posiciona e transmite sua realização.

A OIT - Organização Internacional do Trabalho - é órgão internacional de defesa dos direitos sociais e trabalhistas, surgido do Tratado de Versailles, após a Reunião de Paris de 1945 e da Declaração da Filadélfia de 1944, que formaram os preceitos basilares da constituição jurídica da OIT. Constitui-se a OIT num órgão internacional, numa pessoa jurídica de direito internacional, vinculada a ONU como organismo especializado para acionar no campo social as atitudes que considera válidas na defesa dos direitos sociais e trabalhistas (BRITO FILHO 2014).

Tendo por princípio norteador a justiça social, posiciona-se a OIT quanto ao direito de greve no sentido de apoiá-la tacitamente (já que, embora não manifeste seu apoio de maneira expressa, apoia a liberdade sindical como forma de defesa dos direitos sociais e trabalhistas) em âmbito global, através de sua Convenção número 87, que considera o direito de greve um corolário da liberdade sindical, amparada por eles. Este posicionamento da OIT revela como a justiça social é importante para o Direito do Trabalho e com consequência para o Direito Sindical, logo, o poder de tratativas para atingir os objetivos das demandas trabalhistas era de grande importância.

3.6 Poder de negociação sindical pré-reforma

Os sindicatos conforme é sabido, representam os empregados nas suas demandas trabalhistas. Mas para poderem negociar devem ter algo que lhes deem poder para isto. O que os dá poder de negociação e exigência aos empregadores é o que veremos a seguir.

O poder de negociação sindical se dá por diversos fatores, anteriormente a reforma trabalhista este possuía força mais específica em atuação direta junto ao empregado, nos casos de rescisão contratual a homologação ocorria com a presença de representante sindical, e este com o corpo jurídico para averiguar possíveis irregularidades que poderiam vir a atingir os direitos trabalhistas do empregado, afetando assim sua vida econômica, avaliavam de forma mais autônoma e padronizada os casos a fim de resguardar o trabalhador (GALVÃO 2018).

Antes da reforma trabalhista, a rescisão de contrato do empregado que contava com mais de um ano de serviço precisava ser homologada perante o sindicato da categoria ou Ministério do Trabalho e Emprego (BOMFIM 2018).

As férias do trabalhador poderiam ser fracionadas em até dois períodos, sendo um deles não poderia ser inferior a 10 dias, havendo a possibilidade de 1/3 do período ser pago como abono. As jornadas de trabalho eram limitadas à 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo o empregado fazer até duas horas extras por dia. Uma peculiaridade também era a de que era considerado serviço efetivo o período em que o empregado estava à disposição do empregador, aguardando ou executando tarefas inerentes a função, como horário de almoço, traslado para ir ao local de trabalho, troca de uniforme. Anteriormente o trabalhador poderia gozar de intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de no mínimo uma hora e máximo de duas horas, a indenização pelo intervalo suprimido independentemente se parcial ou total geraria incidência de horas extras.

As cláusulas de acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho integravam os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas. Passado o período de vigência permaneceriam valendo até que fossem realizados novos acordos. A constituição dispõe acerca da eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 funcionários, mas não existia regulamentação. O delegado sindical teria todos os direitos do empregado comum e uma estabilidade de dois anos (DELGADO 2015).

A incidência do FGTS nos casos de pedido de demissão pelo empregado ou demitido por justa causa não tinham direito a multa de 40% sobre o saldo do mesmo nem a retirada do fundo (DELGADO 2015).

Nos casos de reclamações trabalhistas que envolviam pedido de danos morais, cabia aos juízes estipular o valor do dano, ponderando sobre a potencialidade, extensão e demais valorações cabíveis para seu juízo (DELGADO 2015).

Concluindo desta forma que o poder de negociação estava presente na manutenção e exigência de fazer do judiciário para manter e fazer valer essas conquistas. Porém a negociação é algo que objetiva ter equilíbrio mas as partes não são iguais, nem possuem as mesmas condições, logo os sindicatos deveriam falar de igual para igual com empregadores em nome dos trabalhadores, financeiramente e juridicamente.

3.7 Custeio Sindical pré-reforma

Como funciona as economias sindicais e como estas obtém sua saúde financeira, e, como estas são usadas como poder de negociação, é algo que deve ser estudado e analisado de forma objetiva e subjetiva. Pontos estes que veremos neste subcapítulo.

O poder financeiro juntamente do poder político possuir força nas negociações, conforme expõe o economista Jaime César Coelho, mesmo países considerados emergentes ou de terceiro mundo, quando dispõe de potencial financeiro passam a ter maior representatividade ante os demais:

É uma relação direta entre o comando da riqueza no plano da economia mundial e a posição de poder no interior do Banco. A mesma conclusão pode ser obtida levando-se em conta a evolução das principais economias do mundo no pós-guerra e a hierarquia interna da instituição. À medida que os países avançam na suas posições no interior do núcleo orgânico, seu grau de influência aumentava no GBM [...] Economias periféricas destacam-se aquelas que de alguma forma também ocupam uma posição de destaque nas relações internacionais (COELHO, 2002, p.80).

Logo os sindicatos dispunham de recursos mais assegurados, as contribuições sindicais anuais no valor de um dia de trabalho do profissional da categoria seria descontado todo mês de março e constituíam renda certa as entidades sindicais.

Embora o valor arrecadado não ficasse integralmente com a entidade importava grande valor econômico (BOMFIM 2018).

Os honorários advocatícios sucumbenciais sempre tiveram grande importância visto que estes eram revertidos a entidade. Por ser substituto processual os valores das ações onde representavam as classes profissionais rendiam valores de alto vulto, ante os inúmeros reclamantes percebidos. A exploração comercial de patrimônios dos sindicatos também importavam renda, aluguéis de salões para eventos, provinham os custos mensais (BOMFIM 2018).

Embora existente, a contribuição assistencial é algo visto com repúdio pelos empregados filiados, pois constitui valor a mais decidido em assembleia geral que objetivava o custeio de algo específico da entidade sindical, não transmitindo aos filiados a segurança sobre a destinação destes recursos. A mensalidade cobrada aos filiados mensalmente possuía forte potencial, porém anteriormente os sindicatos aparentavam estar em inércia, acostados a receitas obrigatórias sobre as classes profissionais, não propunham atrativos a novos filiados. Tornando-os carentes de novas ideias, caindo em descrédito e má reputação, logo a reforma trabalhista ocorreu atordoando os sindicatos e exigindo destes novas táticas para manter seu poder de negociação, representatividade e também sua saúde financeira (BOMFIM 2018).

Tais provimentos são usados para a manutenção da própria entidade sindical e como forma de poder negocial, mas diversos pontos vem sofrendo mudanças com a reforma trabalhista, atingindo diretamente sua representatividade e seu poder de negociação.

4 SINDICATOS PÓS-REFORMA

Tratando-se da reforma trabalhista, o que realmente muda na atuação dos sindicatos são pontos cruciais, observa-se que seus efeitos aos sindicatos e aos trabalhadores afetaram direitos e garantias básicas, inclusive no que tange o disposto em acordos e convenções ante o que trata as leis federais.

Com a tratativa da flexibilização das relações de emprego e trabalho, a reforma trabalhista veio fundamentada na evolução social e humana, alegando que os dispositivos presentes eram retrógrados. Mas o progresso como única via de aperfeiçoamento e melhorias é uma ideia não absoluta (BOBBIO, 2004):

A ideia do progresso foi uma ideia central da filosofia da história nos séculos passados, depois do crepúsculo, embora não definitivo, da ideia da regressão (que Kant chamava de terrorista) e dos ciclos, predominantes na época clássica e pré-cristã. E, ao dizer "definitivo", já sugiro a ideia de que o renascimento contínuo de ideias do passado, que em determinada época eram consideradas mortas para sempre, é já por si mesmo um argumento contra a ideia do progresso indefinido e irreversível (BOBBIO,2004).

Conclui-se que a fundamentação de argumentos acerca de ideias antigas, antiquadas, não são absolutos. A relatividade das ideias deve ser mantida, ponderando sobre cada uma para um correto direcionamento de ideias para os arguidos projetos de modernização. Assim como os acordos ante o disposto em lei, não pode se dizer que há concreta certeza de que ou a lei, ou o disposto em acordo, é uma melhoria.

4.1 Acordos Coletivos sobrepõem disposto em lei

Acordos coletivos e individuais que passam a valer mais do que a legislação em alguns casos, independente de serem mais benéficos ao colaborador do que a legislação, como era até então. Alguns assuntos negociados antes com os sindicatos poderão ser tratados diretamente entre empresa e funcionários, respeitados as garantias constitucionais, como não negociável direito de férias, 13º salário entre outros. (VENTURA 2018).

Outras garantias foram modificadas afetando diretamente a possibilidade de o empregado ser assistido de forma mais coesa.

4.2 Homologação

A CLT impunha que funcionários que trabalhassem há mais de um ano para a empresa e fossem demitidos deveriam ter a rescisão de seus contratos homologada no sindicato ou no Ministério do Trabalho. Com a reforma, este processo não precisa mais ser feito e o colaborador pode apenas assinar seu termo de rescisão na própria empresa para poder dar entrada no seguro desemprego e sacar seu FGTS. Esta alteração torna o processo mais rápido, o que é bom tanto para o colaborador quanto para a empresa.

Podendo o empregado levar consigo seu advogado para apreciação e aprovação ou não dos cálculos da rescisão apresentados e explicados para o colaborador para evitar qualquer mal entendido. Como não haverá mais a conferência dos cálculos feita pelo sindicato, ficando o trabalhador exposto a perceber menos valor que lhe é de direito. Esta mudança acelera o processo de rescisão, mas traz perigos aos direitos do trabalhador (BOMFIM 2018).

Embora possam levar um advogado, em maioria os empregados não possuem conhecimento de seus direitos, isso na tratativa individual, quando traz-se questionamento das grandes demissões fica exposta ainda mais a necessidade da presença sindical.

4.3 Demissão em Massa

Apesar de não existir determinação legal exigindo que demissões em massa sejam aprovadas pelos sindicatos, processos trabalhistas apresentaram esta exigência nos últimos anos, fazendo com que se tornasse uma prática comum para evitar problemas sociais.

Com a reforma, demissões em massa não precisam ser aprovadas pelo sindicato e nem mesmo pelo Ministério do Trabalho, devendo ser negociadas diretamente com os colaboradores. Isso facilita para as empresas que acabam precisando tomar este tipo de decisão, normalmente em um momento difícil, e já têm custos altos com ela. Apesar da flexibilização, o impacto social que será causado por uma demissão em massa será grande (BOMFIM 2018).

4.4 Cargos e Salários

A legislação determinava que trabalhos de igual valor devem ter a mesma remuneração e mesmo cargo. Sendo assim, pessoas com mesma função e cargo não poderiam, em hipótese alguma, receber valores diferentes. Além disso, os planos de cargos e salários, segundo a CLT, devem ser homologados junto ao Ministério do Trabalho e ao sindicato.

O texto da reforma muda o entendimento sobre o que são trabalhos de igual valor, explicando que a partir de então são entendidos como os feitos com a mesma produtividade e perfeição técnica por pessoas que tenham: Não mais do que 2 anos de diferença de tempo de experiência na função; Não mais do que 4 anos de diferença de tempo de empresa, e com a reforma devem exercer a função no mesmo estabelecimento, não podendo simplesmente usar de parâmetro a empresa em si, se o local for em outra cidade ou estado não terá valoração. (BOMFIM 2018).

Com isso os critérios para equiparação ficam muito mais difíceis de serem validados por quem não acompanha o dia a dia de trabalho do colaborador, dando à empresa a flexibilidade de estabelecer planos de cargo e salários que se ajustem às suas necessidades e expectativas. Esses planos agora não precisarão mais ser homologados por nenhum órgão, o que também traz uma facilidade extra à empresa (VENTURA 2018).

Muitas polêmicas surgiram com este assunto, pois há quem entenda que isso pode fazer com que as empresas percam os critérios na definição de cargos e salários, o que pode inclusive impactar negativamente a motivação dos funcionários. Se a empresa, ao contrário, elaborar planos de cargos e salários e planos de carreiras bem detalhados, que sejam claros com relação às suas expectativas de habilidades, competências e produtividade, a tendência é que seja mais fácil gerenciar esta política feita sob medida e os colaboradores terão ainda mais motivação para se desenvolverem, aumentarem sua produtividade de forma a serem reconhecidos e crescerem profissionalmente dentro da empresa (VENTURA 2018).

Dentre as diversas mudanças, os trabalhadores ficaram descobertos de muitas garantias, mas também lhes foi dada a garantia de decidir quanto a sua relação direta com os sindicatos, como de obrigações contributivas.

4.5 Mudanças nos pagamentos das contribuições

O pagamento da contribuição sindical era obrigatório por lei, no valor de 01 (hum) dia de trabalho por ano. Com a reforma, esta contribuição passa a ser opcional, cabendo ao funcionário que tiver interesse em contribuir com seu sindicato, se manifestar expressamente sobre isso (BOMFIM 2018). Qualquer que seja a decisão do colaborador sobre o pagamento ou não da contribuição, deve ser expressa e escrita, exige-se que todos escrevam cartas manifestando seu interesse em pagar ou sua oposição ao pagamento, apenas para evitar problemas posteriormente.

O pagamento das contribuições assistenciais continua sendo obrigatório apenas para quem é associado ao sindicato, e para evitar o pagamento também deve ser feita a carta de oposição (BOMFIM 2018).

Essa mudança é benéfica aos colaboradores, uma vez que desobriga o pagamento compulsório anual aos sindicatos que, por vezes, não fazem bem seus papéis, segundo o Jornal Estadão houve queda de 90% na arrecadação no que tange este custeio logo após o primeiro trimestre de 2019. Para os sindicatos é uma alteração problemática já que eles deixarão de ter boa parte de sua renda anual. Ao mesmo tempo, é um incentivo para que se esforcem em fazer a diferença e lutar de fato pelos direitos de suas categorias, passando assim a terem sua importância percebida e garantirem a contribuição voluntária. A opção trazida na reforma trata da facultatividade do empregado de autorizar ou não o desconto da contribuição:

O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria (BRASIL, Lei nº 13.467, 2017, Art. 579).

Conclui desta forma, que os sindicatos não recebem mais de todos os trabalhadores a contribuição outrora compulsória. Ficando fragilizada a relação entre ambos, a reforma ainda tratou de mitigar ainda mais a representatividade dos empregados dentro até mesmo do próprio ambiente laboral.

4.6 Representação dos empregados

Os colaboradores tem o direito de escolher de três a sete representantes – de acordo com o tamanho do quadro da empresa – para representá-los em negociações com o empregador. Estes não precisam ser sindicalizados e devem continuar no exercício de suas funções durante o período de mandato. Eles têm estabilidade, ou seja, não poderão ser desligados arbitrariamente até um ano após seu mandato. A comissão de representantes pode fazer acordos com a empresa, com a participação dos sindicatos.

Tange a estes os seguintes atributos constantes no dispositivo legal tratado:

Representar os empregados perante a administração da empresa; aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (BRASIL, Lei nº 13.467, 2017, Art. 510-B).

Não há a obrigatoriedade dessa comissão ser criada; a lei a menciona mais como uma recomendação para facilitar as negociações. Mesmo assim, há recomendação que a empresa incentive a criação dessa comissão para que ela seja integrada por colaboradores engajados que poderão realmente negociar com a empresa em prol dos colaboradores. Como há estabilidade para quem está nessa posição, esse incentivo serve para evitar que pessoas incapazes e sem interesse façam parte da comissão só para ganhar estabilidade.

5 INCONSTITUCIONALIDADES NA REFORMA

Institucionalidades da reforma, um dos pontos mais delicados da reforma, na avaliação de Fleury, é a ampliação da possibilidade de contratação de trabalhadores autônomos, permitindo que empresas demitam funcionários com carteira assinada para contratar prestadores de serviço, mesmo que diariamente e exclusivamente. “É o que chamamos de pejetização, e, no projeto de lei, ela não tem limites”, diz Fleury. “O problema da pejetização é que ela acaba com a estrutura constitucional de proteção do trabalhador”.

Fleury refere-se ao artigo 7º da Constituição alude garantias como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, contribuições previdenciárias, jornada máxima de 8 horas, licença-maternidade, entre outros. Outrossim, segundo o procurador, a pejetização permite que o empregador não cumpra o dever constitucional de pagar valor superior ao salário mínimo (FLEURY 2018).

A pejetização prevista na reforma também impede que o trabalhador autônomo conquiste seus direitos na Justiça. Por exemplo: hoje, se um profissional autônomo comprova na Justiça do Trabalho que tem vínculo de emprego (estabelecido pela personalidade, exclusividade e subordinação), ele deve conseguir decisão favorável com relação a seus direitos, como férias remuneradas e 13º salário (FLEURY 2018). No entanto, o artigo da reforma trabalhista que amplia a pejetização diz que “a contratação de profissional autônomo afasta a qualidade de empregado”. O magistrado não poderá considerar que o contrato de prestação de serviço existe para fraudar o vínculo de emprego.

A flexibilização da jornada de trabalho, prevista no projeto de lei a partir da negociação entre empregados e trabalhadores está prevista na reforma e pode ser de até 12 horas por dia, viola desta forma a jornada de 8 horas definida na Constituição, por qual ela só pode ser ampliada por acordo ou convenção coletiva de trabalho. Existindo a possibilidade de redução do tempo de descanso e refeição (de uma hora para meia hora). “Essas medidas são um prato cheio para acidentes de trabalho” afirma Fleury (2018), destacando que a maioria dos acidentes do trabalho acontece nas últimas horas da jornada devido ao cansaço.

Fleury afirma ainda que as definições do projeto de lei sobre danos morais ferem o princípio constitucional de que ‘todos são iguais perante a lei’. Isso acontece porque o projeto cria um limite máximo de valor para a indenização por dano moral, que tem relação com o salário do trabalhador. Ou seja: se o mesmo acidente de trabalho acontecer com um trabalhador que tem salário de R\$ 10 mil e com um que ganha R\$ 1 mil, a indenização do último será 10 vezes menor do que a do seu colega de trabalho (Fleury 2018).

Ante exposto as mudanças atingem diretamente os direitos trabalhistas e em paralelo os sindicais, dispositivos que vão de encontro com o texto constitucional. Trazendo fragilidade nas relações trabalhistas.

5.1 Inconstitucionalidades acerca de direitos trabalhistas e sindicais

O texto da reforma diz que a contratação de autônomos, mesmo que com exclusividade e de forma contínua, “afasta a qualidade de empregado”. Esse tipo de contratação vai ante o princípio constitucional dos direitos fundamentais dos trabalhadores de ter uma relação de emprego “protegida” e com direitos garantidos, como remuneração não inferior ao salário mínimo, FGTS, seguro-desemprego, 13º salário, férias remuneradas, licença-maternidade, entre outro.

A terceirização de qualquer atividade foi liberada, mas a reforma trabalhista detalha os casos em que ela será permitida. Permitindo a empresa terceirizar qualquer atividade, inclusive sua atividade principal. O MPT se posiciona de maneira que, a ampliação da prática, viola o princípio constitucional da isonomia porque permite remunerações diferentes a trabalhadores que realizam a mesma função (FLEURY 2018). O MPT também alega que a terceirização em empresas públicas ou em economias mistas viola a regra constitucional que estabelece concursos públicos para a contratação desses funcionários (BRASIL, Constituição Federal, Art 37º, II).

A reforma coloca em risco o direito ao salário mínimo, estabelecido na Constituição e na Declaração Universal dos Direitos Humanos. O projeto apresenta diversas maneiras de o empregador burlar essa remuneração: uma delas é a possibilidade de contratar um autônomo de forma contínua e exclusiva, e outra são os contratos onde o trabalhador fica por um longo período à disposição da empresa, mas

recebe apenas pelas horas trabalhadas. Neste caso, não há garantia de que o trabalhador fará o número de horas necessárias para ganhar o salário mínimo (BOMFIM 2018).

Jornadas de trabalho superiores às oito horas diárias, estabelecida por meio de acordos entre empregador e empregado. Há ainda a previsão de que o empregado trabalhe 12 horas e folgue 36, regime que hoje não está em lei, mas já é permitido para algumas profissões pelo Tribunal Superior do Trabalho (BOMFIM 2018).

As mudanças, segundo o MPT, violam a jornada constitucional e também vão contra acordos internacionais onde o Brasil é signatário, que preveem “que toda pessoa tem o direito de desfrutar de condições justas de trabalho, garantindo o repouso, os lazeres e a limitação razoável do trabalho.” O governo promete estabelecer, por Medida Provisória, que essa flexibilização só será possível a partir de acordo ou convenção coletiva (FLEURY 2018).

Cabe ao empregador apenas “instruir” o trabalhador sobre os riscos de doenças e acidentes de trabalho quando se tratar de *home office*. Além disso, afirma que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto (e o reembolso de despesas) será prevista em contrato escrito (BOMFIM 2018).

Entende-se que é responsabilidade constitucional do empregador cumprir e custear o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança. Além disso, essas disposições transferem parte dos riscos e dos custos ao empregado – o que pode gerar redução salarial, vetado pela Constituição (BOMFIM 2018).

A nova lei permite que empregadores façam acordos individuais com trabalhadores que tenham ensino superior e que ganhem valor igual ou superior a dois tetos do INSS (ou seja, R\$ 11.062,62). Conforme artigo 507-A CLT:

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996 (BRASIL, CLT, 1943, Art. 507-A).

Porém, a Constituição não autoriza, em nenhum momento, flexibilização de direitos por meio de acordos individuais e proíbe distinção entre trabalhos (e trabalhadores) manuais, técnicos ou intelectuais. Convenções e acordos coletivos irão prevalecer sobre a lei em diversos temas, exceto quando se relacionar ao pagamento do FGTS, adicional noturno, repouso semanal remunerado, férias, salário-maternidade, entre outros. Na avaliação do MPT, esses acordos podem extinguir ou reduzir direitos, o que viola a Constituição. Segundo a carta de 1988, a negociação coletiva serve para garantir que os trabalhadores organizados em sindicatos possam conquistar direitos que melhorem sua condição social, o que não está garantido no novo texto (FLEURY 2018).

Fica estabelecido que empresas com mais de 200 empregados tenham “representantes dos trabalhadores”, com a finalidade de facilitar o entendimento com empregadores, buscar soluções para conflitos e encaminhar reivindicações (BOMFIM 2018).

A Constituição atribui exclusivamente ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. As horas de descanso, que podem ser decididas por acordo coletivo, o texto de lei afirma que “regras sobre a duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança”. Conforme defende o MPT, isso permite que o trabalhador seja submetido a atividade prejudicial à sua saúde em jornada de 12 horas. Mas a Constituição garante como direito do trabalhador a redução dos riscos relacionados ao trabalho. Além disso, o Ministério Público do Trabalho afirma que a maior parte dos acidentes de trabalho acontecem nas últimas duas horas da jornada, justamente devido ao cansaço do trabalhador (FLEURY 2018).

Fica determinado faixa de valores para a indenização por danos morais, de acordo com o salário do trabalhador. Atualmente, elas são determinadas pelos juízes. Se a ofensa for de natureza leve, a indenização determinada pelo juiz poderá ser de até três vezes o valor do salário. Se for gravíssima, de até cinquenta vezes. Dispõe a referida reforma em seu artigo 233-G (BRASIL, Lei nº13.467, 2017).

A reforma permite que empregados e empregadores assinem um “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”, o que tem potencial de tirar a decisão de questões trabalhistas da mão da Justiça. O projeto também estabelece que o pagamento dos gastos processuais é de responsabilidade do autor da ação, mesmo se tiver direito à justiça gratuita (RODRIGUES 2019).

Isso vai contra o artigo 5º da Constituição, onde está previsto que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Além disso, a Constituição estabelece a gratuidade judiciária para quem comprova não ter recursos para o pagamento das despesas do processo (RODRIGUES 2019).

Com a reforma as súmulas têm que ser aprovadas por pelo menos dois terços dos membros do tribunal, e a mesma matéria tem que ter sido decidida de forma unânime e idêntica em pelo menos dez sessões anteriores, com a realização de uma audiência pública (RODRIGUES 2019).

Ante o exposto entende-se que a reforma além de retirar direitos e garantias na tentativa de flexibilizar as relações de trabalho e emprego, atingiu diretamente dispositivos constitucionais.

6 CONCLUSÃO

Conclui-se que de acordo com exposto no capítulo dois, a história nos traz que as organizações das pessoas que prestam serviços para empregadores sempre foi conturbada, tanto no continente europeu quanto no sul americano. As entidades representativas sofreram tanto enfrentamento dos empregadores, quanto controle estatal em diversos períodos de forte importância para a formação social do Brasil, desde a época getulista, a ditadura militar, e o caos político vigente nacional.

No aludido capítulo três, a atuação sindical sempre esteve relacionada com os momentos sociais e políticos nacionais, observamos que os dispositivos legais e os entendimentos jurídicos eram mais de proteção a parte mais frágil das relações de trabalho e emprego. O que é comparado no capítulo subsequente, que nos mostra diversas avarias e mudanças de diversos direitos e garantias. O que é concreto no capítulo quinto, que vemos os ataques a constituição contidos na reforma trabalhista.

Conforme historiado, o Direito do Trabalho e os direitos e garantias coletivas, foram se desenvolvendo juntamente com a sociedade como um todo. A organização dos trabalhadores como unidade representada através dos sindicatos, aumentou o seu poder de negociação proporcionando mais equilíbrio nas relações de trabalho e emprego, além da defesa do indivíduo, e, também, as conquistas para o coletivo se mostraram importantes independente da localização geográfica e da época tratada.

As leis consolidadas embora alvo de controle intenso Estatal, melhoraram muito a qualidade de vida dos indivíduos, ou seja, melhorou a vida social do país como um todo. Mesmo através da década anterior a atual constituição federal, os direitos trabalhistas, incluso o Direito Sindical, fundamentaram as demandas dos empregados e evitando a nequice destes. A Constituição Federal promulgada em outubro de 1988 trouxe em seu texto diversas garantias trabalhistas individuais como férias, FGTS, previdência social, dentre outros demais, e coletivas como por exemplo o direito de greve. Ficando assim estabelecido os nortes das relações de emprego e trabalho. Esta época foi importante trazendo como unidades organizadas a CUT e o Partido dos Trabalhadores, estes surgiram conforme as exigências coletivas sociais e trabalhistas ganharam força.

Com a conturbação política no Brasil dos últimos anos, houve a demanda política de alterar os Direitos Trabalhistas e junto destes o Direito Sindical. Sendo proposta a tratada Reforma Trabalhista, que trouxe mudanças no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, alterando dispositivos que garantiam os direitos conquistados pelos empregados ante seus empregadores. O Direito Sindical sofreu mudanças em sua forma de atuação e principalmente como os sindicatos manteriam sua saúde financeira, poder financeiro e político estão entrelaçados, logo os sindicatos perderam sua fonte de renda principal junto com parte de sua força negocial. Esta perda esta conecta com a não exploração das outras formas de custeio sindical que com o tempo foram deixadas em segundo plano.

A Reforma Trabalhista ao flexibilizar as relações de trabalho e emprego, e também, as negociações individuais e coletivas, acabou se tornando uma lei que ultrapassou seus intuitos iniciais e ofendeu alguns dispositivos constitucionais. Cristalino é que em diversos pontos a Lei nº13.467 que alterou as leis trabalhistas vigentes são inconstitucionais e passíveis de controle constitucional conforme parecer exposto da própria PGR e do Ministério Público do Trabalho.

Ante o exposto entende-se que a atuação sindical anteriormente possuía mais garantias legais para exercer sua representatividade ante os empregados, e de obtenção de recursos para se manter como um todo. Após a reforma estas entidades estão expostas financeiramente, e possuem menos formas de garantir os direitos dos trabalhadores e de representá-los ante os empregadores, além da perda de seu poder político que enfraqueceu seu poder de negociação.

As mudanças entendem-se como necessárias, pois o mundo jurídico se molda conforme a sociedade se desenvolve, porém as mudanças deveriam melhorar ou manter direitos e não absorvê-los como aconteceu no ano de 2017. As inconstitucionalidades devem ser questionadas, e é indispensável que os dispositivos que abrandaram os direitos e garantias sejam discutidos para impactarem menos os empregados.

Todas estas mudanças são de suma importância para o debate acadêmico, pois seus efeitos atingem a toda a sociedade tendo assim repercussão geral, devendo

ser questionado juridicamente. A ponderação acadêmica ultrapassa o campo jurídico em si, trazendo questionamentos políticos, econômicos, sociais e filosóficos.

7 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Paulo; CARVALHO, Pedro Carlos. **A trajetória do sindicalismo**. São Paulo: Ed. Alínea, 2012.

BAUMAN, Zygmunt. **Capitalismo Parasitário**. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2010.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2004.

BRASIL. Reconhecimento dos Sindicatos. **Decreto-Lei nº 3.037**, de 10 de fevereiro de 1941, Rio de Janeiro, 1941.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943, Rio de Janeiro, 1943.

_____. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988, Brasília, DF, Assembleia Nacional Constituinte, 1988.

_____. Lei Regulamentar de Greve. **Lei nº 7.783**, de 28 de junho de 1989. Brasília, DF, Senado, 1989.

_____. Reforma Trabalhista. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF, Senado, 2017

BRITO FILHO, José. **Direito Sindical**. 7ª Edição: São Paulo, Ed. Saraiva, 2014.

BOMFIM, Vólia; BORGES, Leonardo. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Ed. Método, 2018.

COELHO, Jaime. **Economia, poder e influencia externa : o grupo Banco Mundial e as políticas de ajustes estruturais na América Latina, nas décadas de oitenta e noventa**. 271 f. Doutorado em Economia: UNICAMP, 2002.

COSTA, Márcia. **O sistema de relações de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. Scielo, 2019.

DELGADO, Maurício. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6ª Edição. Rio de Janeiro: Ed. LTR, 2015.

HOBBSAWM, Eric. **A Era das Revoluções: Europa 1789–1848**. Londres: Ed. World Publishing Company, 1962.

FLEURY, Ronaldo. **PARECER nº 189 PGR**. Brasília, DF: 2018. Disponível em: <<http://portal.mpt.mp.br>>. Acesso em 30 de abril de 2019.

GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. **O Sindicalismo Brasileiro diante do Golpe**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2018.

GRANDELLE, Renato. Volta Redonda, 30 anos depois da greve. **O Globo**. Rio de Janeiro, 02 de abril de 2019.

LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Edição: São Paulo, Ed. Saraiva, 2015.

MAIOR, José. **Reforma Trabalhista e suas consequências**. VioMundo. Disponível em: <<https://www.viomundo.com.br/>>. Acesso em 20 de dezembro de 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas Antissindicais**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Edição. Rio de Janeiro: Ed. LTR, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 89**, 1948. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.html>. Acesso em 30 de abril de 2019.

REBOREDO, Maria Lúcia Freire. **Greve**. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990.

RODRIGUES, Randolfe. **PLS 359/2018**. Senado Federal, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/>>. Acesso em 10 de fevereiro de 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso Ordinário nº 604276 / 99**, DJ 24-03-2000, Brasília, DF, 1999.

_____. **Recurso de Revista**, ROAA 598585 / 99, DJ 17-03, Brasília, DF, 2000.

_____. **Recurso de Revista**, ROAA
15512820115090010 / 2000, Brasília, DF, 2000.

VENTURA, Robson. Temida Reforma. **Folha de São Paulo**. 26 de março de 2018.