

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

JOÃO GABRIEL LIMA ROCHA DA COSTA

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO SINDICAL

TERESINA-PI
2023

JOÃO GABRIEL LIMA ROCHA DA COSTA

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO SINDICAL

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado a Banca Examinadora do
Centro Universitário – UNINOVAFAPI
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Dione Cardoso de
Alcântara

TERESINA-PI

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

C837i

Costa, João Gabriel Lima Rocha da.

Impactos da reforma trabalhista no direito sindical / João Gabriel Lima Rocha da Costa. – Teresina: Uninovafapi, 2023.

Orientador: Prof^a. Ma. Dione Cardoso de Alcântara. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2023.

20 p.; 23cm

Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI, Teresina, 2023.

1. Reforma. 2. Sindicato. 3. Legislação. 4. Consolidação. I. Título. II. Alcântara, Dione Cardoso de.

CDD 341.6

Catálogo na publicação

Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

JOÃO GABRIEL LIMA ROCHA DA COSTA

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO SINDICAL

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPÍ, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Data de Aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcântara
Centro Universitário - UNINOVAFAPÍ
(Orientadora)

Prof. Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho
Centro Universitário - UNINOVAFAPÍ
(1º Examinador)

Prof. Me. Rodrigo Araújo Saraiva
Centro Universitário - UNINOVAFAPÍ
(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

A minha esposa Jaqueline de Araújo, a meu pai Francisco Célio e minha mãe Maria do Socorro; pelo apoio, incentivo e pela crença no meu futuro, caminho e escolhas.

Ao Centro Universitário Uninovafapi, por disponibilizar toda a base necessária nesses cinco anos de graduação, com salas, ambientes recreativos, biblioteca, lanchonetes e banheiros da melhor qualidade.

Aos meus professores que me acompanharam ao longo do curso, em especial à professora orientadora Dione Cardoso de Alcântara, pelas excelentes lições, competência, experiência e paciência compartilhada em todas as matérias dirigidas, minha gratidão.

Aos meus amigos do tempo de escola e de universidade, que sempre foram dignos de exemplo.

RESUMO

O presente artigo segue abordagem qualitativa, possui natureza básica e objetivos explicativos. Com procedimento bibliográfico, aborda os impactos da reforma trabalhista no Direito Coletivo do Trabalho, produzido no arcabouço dos artigos publicados no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e enunciados apresentados no Seminário Nacional da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC). Ao discutir e analisar o processo democrático do Direito sindical pós Lei 13.467/2017, o trabalho esclarece os principais impactos e repercussões das alterações nos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), as consequências da reforma para as entidades sindicais e os efeitos destas na relação de emprego. Outrossim, conclui de maneira clara e descritiva como as mudanças realizadas são um empecilho para a garantia e respeito de princípios basilares do Direito do Trabalho, desrespeitando a Constituição Federal Brasileira (CF) e impondo barreiras para a atuação dos órgãos que representam e lutam contra a desigualdade na sociedade e principalmente no contrato de trabalho.

Palavras-Chave: Reforma. Sindicato. Legislação. Consolidação.

ABSTRACT

This article follows a qualitative approach, has a basic nature and explanatory objectives. Using a bibliographic procedure, it addresses the impacts of labor reform on Collective Labor Law, produced within the framework of articles published at the Superior Labor Court (TST) and statements presented at the National Seminar of the National Confederation of Commerce Workers (CNTC). By discussing and analyzing the democratic process of union law after Law 13,467/2017, the work clarifies the main impacts and repercussions of changes to the articles of the Consolidation of Labor Laws (CLT), the consequences of the reform for union entities and their effects on employment relationship. Furthermore, it concludes in a clear and descriptive way how the changes made are an obstacle to the guarantee and respect of basic principles of Labor Law, disrespecting the Brazilian Federal Constitution (CF) and imposing barriers for the actions of the bodies that represent and fight against inequality in society and especially in the employment contract.

Keywords: Reform. Syndicate. Legislation. Consolidation.

1 INTRODUÇÃO

Também conhecido como Direito Sindical ou Corporativo, o Direito Coletivo do Trabalho regula o direito de vários indivíduos com interesses em comum, representado majoritariamente por um sindicato formado tanto por trabalhadores como empregadores, destinado a disciplinar os interesses coletivos e normas que regem os grupos, além de instituir leis que determinam direitos para os contratos individuais de trabalho.

Aprovada em julho de 2017, a Lei 13.467 (Reforma Trabalhista), trouxe grandes mudanças no ordenamento jurídico trabalhista coletivo, individual e processual. Com pouco mais de cinco anos de vigência, ela continua sendo questionada.

Além de os prometidos empregos não aparecerem, outra crítica está no fato, contraditório, de a nova legislação propor fortalecimento da negociação coletiva e, ao mesmo tempo, enfraquecer os atores sociais responsáveis por essa negociação; os sindicatos. Afinal, a Reforma Trabalhista de fato modernizou o Direito do Trabalho?

O presente trabalho buscou analisar a reforma trabalhista e seus efeitos junto à organização de classe dos trabalhadores, relacionando a legislação atual diante do trabalho de representação sindical das categorias profissionais.

Ao identificar a adequação da legislação às novas relações de trabalho e a segurança jurídica das partes envolvidas, esse estudo elucida os impactos desta lei na tutela sindical pelos direitos trabalhistas, analisa sua interferência na principal fonte de arrecadação das entidades sindicais e nos princípios basilares que regem o Direito do Trabalho.

O motivo de escolha desse tema como pesquisa se deu pela experiência pessoal com o movimento sindical e o reconhecimento dos efeitos da reforma nessa organização de classe. Visto a necessidade de conscientização da classe trabalhadora que precisa se defender de uma lei que ataca e reduz seus direitos garantidos com anos de movimento e luta.

A pesquisa seguiu uma abordagem qualitativa, de natureza básica e objetivos explicativos; seu procedimento é bibliográfico, realizado na esfera dos artigos publicados no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC).

2 CONSTITUCIONALIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E CUSTEIO DOS SINDICATOS

Sindicatos são organizações de natureza privada que atuam judicialmente e extrajudicialmente na defesa dos interesses de uma categoria. Negociam Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, e assistem aos trabalhadores. Para exercerem sua função, precisam de financiamento, por isso, a Constituição Federal (CF) e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) regulamentaram quatro principais receitas: Contribuição Sindical, Confederativa, Assistencial e Associativa. (SOBRINHO, 2019)

As três últimas não são obrigatórias, apenas os filiados têm o dever de pagar; entretanto, a Contribuição Sindical era cobrada, até 2017, de todos os trabalhadores do ramo, descontado um dia de trabalho no contracheque. Pela sua cobrança compulsória, possuía caráter tributário, por essa razão, era também chamada de Imposto Sindical.

Desde a implementação, a obrigatoriedade dessa cobrança foi alvo de críticas, o principal questionamento era a compatibilidade da contribuição com o disposto na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Editada em 17 de junho de 1948, a Convenção nº 87 não foi ratificada pelo Congresso Brasileiro, pois desde a criação da CLT em 1943, adota no ordenamento jurídico a unicidade sindical. A unicidade sindical compreende-se como o sistema que permite a criação em uma base territorial não inferior a área de um município, de apenas um sindicato representativo dos trabalhadores ou empregadores (BRASIL, 2017).

A Constituição Brasileira estabelece a livre organização e associação, mas de maneira contraditória, cria limitações, ao atemperar a unicidade sindical. Com a reforma, foi cortado o tripé do Direito Sindical, formado pela: unicidade sindical, representatividade obrigatória e custeio das entidades por meio de tributo (FACHIN, 2017).

A intenção da reforma é promover mais liberdade sindical, seguindo os ditames da convenção nº 87, de pluralidade sindical e representatividade facultativa; porém, é preciso conjuntamente ratificar a convenção da OIT. A retirada da contribuição, por si

só, além de desestabilizar financeiramente o sindicato em seu papel de defesa social, mantêm os trabalhadores vinculados ao mesmo sindicato. (SOBRINHO, 2019).

Além do mais, se a intenção do legislativo era aproximar o Direito Coletivo Brasileiro da Convenção Internacional, é necessário aplicar outras mudanças, como uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) aspirando a livre constituição de sindicatos em territórios próximos.

Da maneira que foi aprovada, essa reforma representa um projeto para enfraquecer o movimento sindical, para que as entidades não representem os interesses dos trabalhadores, reduzindo sua capacidade de propor ações coletivas, passando este a atuar apenas como mediador.

O ordenamento jurídico brasileiro não admite facultatividade de contribuição parafiscal. Em decorrência da obrigatoriedade do exercício da representação sindical à todas as categorias profissionais e econômicas, é devida contribuição sindical por todos esses integrantes, independente de filiação ou prévia e expressa autorização (BRASIL, 1988).

Com o advento da Reforma Trabalhista, o legislador fez constar nos dispositivos legais que elenca a contribuição sindical a expressão desde que prévia e expressamente autorizado (BRASIL, 1943).

A vinculação sindical, independe de ato de manifestação de vontade, pois decorre da lógica da representatividade exercida. Ao adotar essa expressão que estabelece facultatividade a contribuição às entidades sindicais, o legislador confunde o princípio da liberdade de filiação com o princípio da solidariedade (ZANÃO, 2017).

Todo trabalhador deve ao sindicato a qual está vinculado, uma retribuição mínima pela representação nas negociações coletivas, e consequentemente, às conquistas advindas de acordos, convenções coletivas ou sentenças.

A liberdade retrata a chance de o filiado exercer direitos como o voto, candidatura, e outros estabelecidos no estatuto social. A solidariedade está ligada ao fato de que os trabalhadores, sendo filiados ou não, por força do princípio da vinculação, serão todos, destinatários do êxito em normas coletivas e ou negociações. Por isso, o dever de contribuir compulsoriamente (ZANÃO, 2017). Desta maneira, é o posicionamento do STF, na ADI 3206-25/DF, que entendeu ser possível incorporar contribuição assistencial independente de filiação.

Acabou-se por introduzir, no tocante à prerrogativa dos sindicatos de impor contribuições aos integrantes da categoria profissional, exigência estranha ao art. 513, alínea e, da Consolidação das Leis do Trabalho. Vale frisar que o art. 545 desse diploma, ao estabelecer a necessidade de autorização, refere-se não à contribuição sindical de que cuida o art. 513, alínea “e”, mas às mensalidades devidas ao sindicato.

A alteração legislativa, nada mais é que uma conduta antissindical, pois atribui facultatividade a uma contribuição parafiscal, provocando um estímulo a não associação. É inconstitucional uma legislação que viola princípios do direito coletivo do trabalho, previstos constitucionalmente (ZANÃO, 2017).

Os sindicatos possuem natureza jurídica de direito privado, mas sem dúvidas, exercem trabalhos a favor de toda sua categoria. Ademais, possuem legitimidade para ajuizar ação civil pública, mandado de segurança coletivo e detêm o direito-dever de representar os interesses coletivos.

Contudo, ao prever facultatividade contributiva, restringe-se o direito de representação e fere a isonomia e proporcionalidade entre os trabalhadores representados, pois o sindicato acaba por representar a categoria como um todo, mas, pela Lei 13.467/2017, só pode cobrar contribuição de seus filiados (SOBRINHO, 2019).

Dentre as mudanças da Reforma Trabalhista, a extinção do imposto sindical foi a mais severa para os trabalhadores como um todo. A lei causou grande repercussão social tanto pelas drásticas mudanças como pela celeridade para aprovação.

Desde a promulgação, foram propostas diversas Ações de Controle de Constitucionalidade, questionando especificamente o fim da contribuição sindical. Destaque para a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.794, promovida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo (CONTTMAF), ajuizada no Supremo Tribunal Federal (STF).

Na ação, a Confederação indaga a constitucionalidade dos dispositivos alterados pela reforma. Impugna o procedimento utilizado para extinguir o tributo, que deveria ser regulado por lei complementar e não lei ordinária. A lei 13.467, por esse ponto de vista, também é inconstitucional, haja vista que viola princípios gerais sobre tributação e limites ao poder de tributar.

Sabe-se, que cabe à lei complementar, regular as limitações ao poder de tributar e estabelecer normas gerais (art. 146, II, III da CF). Além do mais, o art. 150, § 6º é claro nos termos: “Qualquer subsídio ou isenção, redução de base de cálculo, concessão de crédito presumido, anistia ou remissão, relativos a impostos, taxas ou contribuições, só poderá ser concedido mediante lei específica...”. Portanto, para alterar dispositivo da CLT, e isentar os trabalhadores da contribuição compulsória, também chamada de imposto sindical é obrigatório aprovação de lei específica; no caso, lei complementar (BRASIL, 1988).

3 DA DESNECESSIDADE DE ASSISTÊNCIA PARA HOMOLOGAR RESCISÃO CONTRATUAL E DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAR ACORDO EXTRAJUDICIAL

A reforma trabalhista revogou o § 1º do art. 477, o qual estabelecia a prerrogativa dos sindicatos de prestar assistência ao trabalhador na rescisão contratual. Antes da lei entrar em vigor, o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, precisava ser feito com a assistência do sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social (SOUZA, 2017).

O texto atual dispensa a revisão da rescisão do contrato individual de trabalho por parte do sindicato. Contudo, é nesse momento que principalmente o empregado, mas também o empregador, esclarecem e garantem o cumprimento da legislação trabalhista (SOUZA, 2017).

Evidente a desigualdade entre as partes na relação de emprego, a legislação trabalhista busca equilibrar, com tratamento isonômico, ou seja, tratar desigualmente os desiguais (empregado) e igualmente os iguais (empregador).

O empregado, que é parte hipossuficiente nessa relação de emprego, não pode ter seus direitos, sobretudo os provenientes da extinção do contrato de trabalho, suprimidos; pois é, o empregado, que fica muitas vezes desamparado no caso, em virtude do desemprego.

O acompanhamento deste processo com a consequente homologação da rescisão pelo sindicato da categoria, garante segurança jurídica ao empregado. A

ausência dessa assistência sindical, enfraquece a função dos sindicatos em uma de suas funções principais, a proteção da dignidade do trabalhador na relação de trabalho (SOUZA, 2017).

Outrossim, favorece erros ou mesmo extinções de contrato com disposições de má-fé, realizadas pelo trabalhador, que em muitos casos, paga de forma indevida as verbas rescisórias, pois se aproveita da ignorância dos empregados. Obrigando assim, que o empregado, já enfraquecido nessa relação bilateral, tenha que ajuizar perante a Justiça do Trabalho reclamação trabalhista, para reaver direitos que deveriam ser garantidos.

Para mais, a reforma inseriu na CLT o capítulo III-A, que instaura o “Processo de Jurisdição Voluntária Para Homologação de Acordo Extrajudicial”, *ipsis litteris*:

“Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Ao inserir esse capítulo, o legislador provoca a institucionalização de uma prática danosa à parte hipossuficiente (empregado). Prática vedada anteriormente e pela jurisprudência atual: utilizar a Justiça do Trabalho como órgão homologador de rescisão contratual, com o fim de quitar totalmente o contrato de trabalho ou parcelar e reduzir verbas trabalhistas (ZEDES, 2017).

Não é incomum a utilização da Justiça do Trabalho para esse fim, afinal é necessário para que o acordo extrajudicial produza seus efeitos homologar em juízo. Porém, é mais costumeiro o não pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado, para na Justiça, reduzir o valor com acordo (ZEDES, 2017).

Para iniciar o processo é imperioso a representação das partes por advogado, contudo o óbice está no § 2º, citado anteriormente, que coloca o advogado do sindicato da categoria, como opção; encontra-se mais um dispositivo que afasta a classe trabalhadora da organização sindical.

Esse distanciamento, promovido pela imagem que a reforma traz ao empregado, de que o sindicato é apenas uma corporação que deseja lucrar com a

sua contribuição compulsória, agora facultativa, causa insegurança à classe trabalhadora, que se encontra cada vez mais desprotegida, sem assistência.

Essa proteção, no entanto, é equilibrada quando o tema da jurisdição voluntária para homologar acordo extrajudicial atinge instâncias superiores. Sabe-se que é faculdade do Juiz homologar acordo, quando inexistente direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança, conforme preconiza a Súmula 418 do TST (BRASIL, 2005).

A proteção fica ainda mais clara quando se analisa casos recentes, também julgados pelo TST, especificamente, pela Terceira Turma. O caso, envolve a Volkswagen Participações LTDA e uma contabilista, em razão do fim da relação de emprego, ambos firmaram acordo que previa pagamento de indenização rescisória complementar e possuía cláusula que previa “a mais ampla, ilimitada, rasa, geral, completa, abrangente e irrevogável quitação” do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

As instâncias inferiores decidiram não ser possível quitar de forma genérica parcelas que não constem na petição de acordo. A empresa recorreu ao TST, onde o ministro relator José Roberto Pimenta, foi preciso ao afirmar que o Juiz do Trabalho não pode ser mero carimbador e aceitar instantaneamente qualquer acordo submetido (PIMENTA, 2023).

O direito do trabalho é composto por uma relação assimétrica, por isso é dever do juiz verificar se o trabalhador não está renunciando a direitos que não podem ser negociados, base do princípio da indisponibilidade de direitos ou se o ajuste cumpre a legislação (ZEDES, 2017).

Segundo o relator, a possibilidade de acordo extrajudicial não apaga a hipossuficiência da relação de emprego, em suas palavras: “Muito pelo contrário, considerando que grande parte dos acordos são firmados em virtude da extinção contratual, a situação de vulnerabilidade do empregado, muitas vezes se agrava” (BRASIL, 2020).

Nessa perspectiva, percebe-se claramente que institucionalizar a jurisdição voluntária para homologar acordos extrajudiciais é prejudicial ao trabalhador e favorável ao empregador. Destarte, a mudança incrementa o número de processos perante a Justiça do Trabalho, o que contrapõe um dos objetivos do projeto de lei da reforma trabalhista, a redução da taxa de propositura de ações (ZEDES, 2017).

Nesse viés, os defensores da reforma justificam as normas inconstitucionais e restritivas de direitos, pelo argumento da necessidade de reduzir demanda e deixar o processo do trabalho mais célere. No entanto, os efeitos são avassaladores para os empregados, que se veem enganados por acordos que não satisfazem suas verbas por completo; o que provoca o crescimento de demandas ao judiciário (ZEDES, 2017).

4 O DESRESPEITO A PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO COM A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A Constituição Federal considera a negociação coletiva, mas esclarece no art. 114, § 2º, que devem ser respeitadas “as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. (BRASIL, 1988)

Com o advento da reforma, ficou estabelecido que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre legislação infraconstitucional em alguns assuntos. Avançou o entendimento sobre o alcance da negociação coletiva, cláusulas que já nascem fadas à contestação ou a inconstitucionalidade, pois prejudicam terceiros, interferem na natureza jurídica das parcelas incontroversamente salariais e ignoram direitos previstos na CF (BATISTA, 2021).

Nessa nova conjuntura legislativa, ganha força o princípio da autonomia da vontade coletiva. É garantido constitucionalmente e internacionalmente, por meio das Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo congresso brasileiro, a autonomia privada coletiva (CALCINI, 2022).

Diverso do Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo tem por base a representatividade de grupos e categorias. Por um lado, é verdade que a Lei 13.467/2017 garantiu maior poder para a negociação coletiva, contudo, do outro lado enfraqueceu a organização sindical.

Concomitantemente a facultatividade da contribuição sindical, principal fonte de arrecadação dos sindicatos, a força representativa destes nas negociações coletivas foi lesada, pois houve uma significativa redução de trabalhadores sindicalizados e consequente queda do apoio aos movimentos sociais.

Uma pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2022, aponta que, pela primeira vez, o Brasil possui menos de 10% dos

trabalhadores sindicalizados. As informações são do módulo Características Adicionais do Mercado de Trabalho, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD).

Urge dizer que essa política de prevalência requer sindicatos fortes e incentivos à negociação, é contraditório alegar a primazia da negociação, mas provocar o enfraquecimento dos sindicatos profissionais, culminando na ruptura do equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho (CALCINI, 2022).

Princípios são ideias, valores que originam um ordenamento jurídico, servem como orientação para uma interpretação mais assertiva. Com a alteração elencada acima, o legislador desrespeita princípios específicos do Direito do Trabalho, são eles: Princípio da Proteção ao Trabalhador, Princípio da Norma Mais Favorável ao Trabalhador e Princípio do *in dubio pro operario* (VIEIRA, 2019).

Em síntese, o Princípio da Proteção abrange quase todos os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho, afinal, todos os outros, também criam uma proteção aos interesses dos trabalhadores. Pode-se dizer que esse princípio é gênero que comporta os outros como espécies (VIEIRA, 2019).

A mudança realizada na hierarquia da Convenção e Negociação Coletiva, substitui a lógica do princípio da norma mais favorável. Ora, anteriormente, condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevaleciam sobre as acordadas diretamente com o empregador. Agora, não interessa se a convenção possui disposições mais favoráveis; em qualquer situação, prevalece o acordo.

O Direito do Trabalho possui pontos peculiares, por possuir finalidades distintas do Direito Comum; apesar da Constituição não permitir alterações em seu texto advindas de normas inferiores, permite exceções ao campo justralhista, que busca promover melhores condições de trabalho; certificando direitos acima dos que prevê a Constituição (VIEIRA, 2019).

Exatamente essa característica da área trabalhista que justifica a formação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Isto posto, a reforma foi formada sem observar princípios norteadores da jurisdição trabalhista, muito menos a própria Constituição.

Ainda sobre princípios, o *in dubio pro operário*, significa que na dúvida da forma como se interpreta uma lei, deve prevalecer a que se mostrar mais favorável ao

trabalhador no caso. A norma anterior à reforma, apoiava a aplicação dos princípios fundamentais em detrimento do Direito Comum (VIEIRA, 2019).

Ao retirar do art. 8º da CLT, o trecho: “naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”, o Direito Comum pode ser usufruído subsidiariamente pela Justiça do Trabalho nas suas interpretações, com prioridade perante os princípios do Direito do Trabalho.

Dessa maneira, a reforma ao designar a mínima intervenção da Justiça ao analisar instrumentos coletivos, conchava que o Judiciário verifique somente a conformidade do negócio jurídico disposto no Código Civil, que pressupõe igualdade entre as partes, o que de fato, não existe na seara trabalhista (VIEIRA, 2019).

5 DA MUDANÇA NA JORNADA DE TRABALHO E HORAS “*IN ITINERE*”

No que tange ao tempo despendido em serviço, os termos da Lei nº 13.467/17 facilitam o aumento, eliminam a compensação das horas adicionais, e afastam obrigações e direitos sociais conquistados (MAIOR, 2017).

A reforma, utiliza do incentivo à prevalência do negociado sobre o legislado, para estender a jornada de trabalho. A exemplo, no artigo 611-B, o legislador finge manter a lógica do princípio da proteção, inerente ao Direito do Trabalho, ao estabelecer que alguns assuntos constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (MAIOR, 2017).

Dentre os assuntos ilícitos encontramos no inciso XVIII: “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadores do Ministério do Trabalho”. Entretanto, no parágrafo único do mesmo artigo, o legislador estabelece que regras sobre duração do trabalho e intervalos não se enquadram como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Fica claro a contradição ao editar o texto, por mais que possua esse poder de decretar regras, o congressista ao redigir esse parágrafo, demonstra egoísmo e desconhecimento.

Sabe-se, por longos anos de movimentos sindicais e pelo contexto histórico de formação da CLT, que jornada de trabalho, intervalos interjornada e intrajornada, estão intrinsecamente ligados à garantia da saúde, da higiene e da segurança no local

de trabalho. Síndrome de *burnout*, depressão e ansiedade, são algumas das consequências do excesso de jornada mais debatidas no mercado de trabalho atual.

Ademais, a respeito do tempo de trabalho, destaque ao § 2º do art. 4º, acrescido pela reforma:

Art. 4º.

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

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (BRASIL, 1943).

Em todos os dispositivos, houve flexibilidade para amplificar o tempo de trabalho, mas no aspecto do tempo extraordinário realizado pelo empregado, o legislador aplica rigidez, pois não considera nem mesmo o tempo gasto com a troca de roupa ou uniforme, alega que ocorre por “escolha”, e todos os outros incisos abusivos, como alimentação e higiene pessoal (MAIOR, 2017).

Para mais, não satisfeito, o legislador põe fim as horas “*in itinere*”, ou seja, não integra a jornada de trabalho o tempo gasto pelo empregado de deslocamento; desde sua residência à empresa, ou da empresa à residência. Qualquer que seja o meio de transporte ou locomoção, inclusive o concedido pelo empregador, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2017).

Contrariando, entendimento já resguardado pelo TST, na Súmula 90, *in verbis*:

Súmula 90. Horas *in itinere*. Tempo de Serviço.

I – O tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II – A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*.

III – A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*.

IV – Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V – Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

O legislador desconsiderou os pressupostos jurídicos da súmula, ainda em vigor. A súmula nº 90, já limita de maneira equilibrada as situações em que cabe cobrar ou não o pagamento das horas *in itinere*; ainda assim, incrementa-se o § 2º do art. 58 da CLT, que extingue da norma trabalhista as horas de deslocamento (MAIOR, 2017).

Com tamanha mudança, o legislador deixa um vão de insegurança jurídica no meio do processo trabalhista, haja vista que o empregado, parte hipossuficiente na relação não tem como cobrar o tempo de deslocamento, que é considerado na jurisprudência como tempo à disposição, não somente na Súmula nº 90, mas também na Súmula nº 320 e Orientação Jurisprudencial Transitória nº 36 da Subseção de Dissídios Individuais, do TST.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, conclui-se que a Lei nº 13.467/17 não veio para modernizar as relações de trabalho, logo, está mais para um ato de poder, que favorece os interesses econômicos de uma parcela que já domina as relações de emprego. Repleta de impropriedades técnicas e jurídicas, seguindo uma lógica antissindical e antidemocrática, a falsa reforma utiliza de artifícios para facilitar a exploração do trabalho e potencializar o lucro dos investidores.

A consciência das inconstitucionalidades presentes no texto não é suficiente para reduzir os impactos que o texto de lei produz no Direito Coletivo do Trabalho e no dia a dia do trabalhador brasileiro. Urge aos movimentos sindicais, aos empregados organizados o enfrentamento e defesa em detrimento dos seus direitos antes conquistados.

A CLT é fruto de um projeto de industrialização para um Brasil que lutava por um mercado de trabalho e consumo organizado; as várias alterações introduzidas em 2017 com a Lei 13.456, não serve ao projeto obtido em 1943. O texto coloca o empregado como mercadoria e busca somente a redução do custo de trabalho, com a justificativa de melhorar a economia.

Aprovada no Congresso Nacional, também conhecido como a casa do povo, a lei modifica negativamente, dispositivos na CLT. Interfere diretamente na vida social, econômica e política da sociedade, entretanto para ser aprovada não dialogou com a sociedade, foi votada às pressas e discutida praticamente em sigilo.

Ademais, é equivocado e perverso a retirada do custeio sindical. Com fundamentos equivocados e perversos, o interesse por trás dessa mudança esquece a natureza social da economia e desconhece o valor do sindicato.

Evidente o consenso internacional, conforme a Convenção nº 87 da OIT, em acabar com a existência da contribuição sindical. Contudo, o Brasil não abarca a convenção no seu ordenamento jurídico; e mesmo que ratificasse, se o objetivo é proporcionar mais liberdade sindical com a mínima intervenção estatal, a contribuição não é o único empecilho.

O corte instantâneo da contribuição, sem qualquer diálogo com a sociedade e entidades sindicais, provoca somente a falência e ou enfraquecimento das organizações sociais, representadas pelo sindicato da sua categoria.

Não há como aplicar muitos dos dispositivos inconstitucionais da lei ao caso concreto, pelo menos não de maneira justa. O advento desta lei por si só já representa uma derrota para a construção de uma sociedade menos injusta, opressiva e desigual.

Apesar dos efeitos positivos, para mitigar os impactos desastrosos, a exemplo dos dispositivos citados acima, é preciso mudança legislativa, incentivada pela reação dos trabalhadores, por meio dos sindicatos.

A união é determinante para enfrentar este que é um dos maiores retrocessos sociais dos últimos anos, a reforma trabalhista. A palavra sindicato tem origem do grego *syn-dike*, que significa 'justiça juntos'; não há uma boa sociedade sem um sindicato forte e presente.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO (ANPT). Nota Técnica Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tecnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>

BATISTA, Homero. **CLT Comentada** 3. ed. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta Inconstitucionalidade 5794**. Brasília: Distrito Federal

CALCINI, Ricardo. **A Prevalência do Negociado sobre o Legislativo sob a ótica do STF**. Prática Trabalhista. Conjur: 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jun-09/pratica-trabalhista-prevalencia-negociado-legislado#_ftn4

IBGE. **PNAD Contínua Características Adicionais do Mercado de Trabalho**. Agência Notícias: 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37913-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-9-2-em-2022-menor-nivel-da-serie>

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O tempo de trabalho na “reforma” e o tempo perdido**. Enunciados aprovados no Seminário Nacional CNTC: reforma trabalhista: impactos da lei e ações para o seu enfrentamento 1. ed. Brasília: CNTC, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/190426>.

PIMENTA, José Roberto. **3ª Turma admite exclusão de cláusula de quitação geral de acordo extrajudicial**. TST: 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-admite-exclus%C3%A3o-de-cl%C3%A1usula-de-quita%C3%A7%C3%A3o-geral-de-acordo-extrajudicial%C2%A0>

SEMINÁRIO NACIONAL CNTC, 1, 2017, Brasília. **Enunciados aprovados no Seminário Nacional CNTC: reforma trabalhista: impactos da lei e ações para o seu enfrentamento** 1. ed. Brasília: CNTC, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/190426>.

SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. **O fim da contribuição sindical na reforma trabalhista: uma aproximação à Convenção 87 da OIT ou um sucateamento dos sindicatos?** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/168716>.

SOUZA, João André Vidal. **Trabalho em Condição Degradante**. Enunciados aprovados no Seminário Nacional CNTC: reforma trabalhista: impactos da lei e ações para o seu enfrentamento 1. ed. Brasília: CNTC, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/190426>.

VIEIRA, Eduardo Baptista. **A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista**. Laborare: 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2019-34>

ZANÃO, Fábio Lemos. **Custeio do Sistema Sindical**. Enunciados aprovados no Seminário Nacional CNTC: reforma trabalhista: impactos da lei e ações para o seu enfrentamento 1. ed. Brasília: CNTC, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/190426>.

ZEDES, Carolina Marzola Hirata. **Breves Considerações Sobre o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial**. Enunciados aprovados no Seminário Nacional CNTC: reforma trabalhista: impactos da lei e ações para o seu enfrentamento 1. ed. Brasília: CNTC, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/190426>.