



CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE INHUMAS

FACULDADE DE INHUMAS

CURSO DE DIREITO

ROGÉRIO SOUSA SILVA

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS SINDICATOS

INHUMAS-GO

2019

ROGÉRIO SOUSA SILVA

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS SINDICATOS

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Inhumas FacMais como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.
Professor orientador: Rodrigo Cabral Gomes.

INHUMAS –GO

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
BIBLIOTECA FACMAIS

S586i

SILVA, Rogério Sousa

Os impactos da reforma trabalhista nos sindicatos/Rogério Sousa Silva. –
Inhumas: FacMais, 2019.
37 f.: il.

Orientador: Rodrigo Cabral Gomes.

Monografia (Graduação em Direito) - Centro de Educação Superior de Inhumas -
FacMais, 2019.
Inclui bibliografia.

1. Legislação trabalhista, 2. Evolução histórica, 3. Reforma. I. Título.

CDU: 34

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia, ao meu pai Sebastião de Sousa Filho e a minha mãe Darcy Batista Silva e Sousa.

AGRADECIMENTO

Agradeço a todos os professores em especial, aos meus professores orientadores Marcela Jayme Costa e Rodrigo Cabral Gomes. Agradeço também a minha professora de TCC Elisabeth Maria de Fátima Borges por me proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender.

RESUMO

Este estudo versa sobre os impactos da reforma trabalhista nos sindicatos. As antigas regras vigoravam desde o ano de 1943, mostrando-se obsoletas em relação a diversos aspectos dos direitos do trabalhador e, ao mesmo tempo, sendo normas que demandam atualização no que concerne à atual realidade econômica do país, para que as empresas e novos empreendedores conseguissem maior equilíbrio e estabilidade em seu mercado atuante, sem decretar falência, no cumprimento das obrigações trabalhistas existentes. Assim, foram instituídas mudanças criadas com a finalidade de adequar as normas à vivência prática dos dias atuais. Diante disto, o objetivo deste trabalho é analisar criticamente a historicidade dos direitos do trabalho no Brasil e as principais mudanças introduzidas pela reforma trabalhista. Propõe-se, de forma específica, trazer um histórico abrangente dos principais aspectos referentes aos direitos sindicais e à composição do sistema sindical brasileiro, analisando os princípios jurídicos vinculados, tudo à luz da Constituição Federal vigente, além de apresentar as mudanças trazidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Com as alterações da respectiva norma legal, atualmente, o direito do trabalho se posiciona de modo a proporcionar maior liberdade às negociações estabelecidas entre empregado e empregador, com salvaguarda da mínima segurança necessária à parte hipossuficiente da relação trabalhista. Para apresentação de um estudo coeso sobre o tema, foi elaborada uma revisão bibliográfica, abordando conceitos e definições doutrinárias e legais, a partir da visão de autores renomados na área trabalhista e da própria legislação correlata.

Palavras-chave: Legislação trabalhista. Evolução histórica. Reforma.

ABSTRACT

This study addresses the impacts of labor reform on unions. The old rules had been in force since 1943, being obsolete in relation to various aspects of workers' rights and, at the same time, being norms that required updating regarding the current economic reality of the country, so that companies and new entrepreneurs could achieve greater balance and stability in their active market, without declaring bankruptcy, in fulfilling existing labor obligations. This, changes were created with the purpose of adapting the norms to the practical experience of the present day. Given this, the objective of this paper is to critically analyze the historicity of labor rights in Brazil and the main changes introduced by the labor reform. Specifically, it is proposed to provide a comprehensive history of the main aspects related to trade union rights and the composition of the Brazilian union system, analyzing the legal principles linked, all in the light of the Federal Constitution in force, besides presenting the changes brought by the Law in 13,467, of July 13. 2017. With the changes in the respective legal norm, the labor law is currently positioned to provide greater freedom to the negotiations established between employee and employer, with the safeguard of the minimum security necessary for the underfunded part of the relationship. Labor To present a cohesive study on the subject, a literature review was elaborated, covering concepts and doctrinal and legal definitions, based on the view of renowned authors in the labor area and the related legislation itself.

Key-words: Labor Legislation. Historic evolution. Reform.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 HISTÓRICO DO DIREITO COLETIVO	10
1.1 HISTÓRICO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	10
1.2 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL	13
1.3 CONCEITOS E NATUREZA JURÍDICA DOS SINDICATOS	15
2 OS DIREITOS DO TRABALHO E A SINDICALIZAÇÃO	16
2.1 A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	16
2.1.1 Sindicatos e o Direito Sindical	17
2.2 DIREITOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS	18
2.3 DENOMINAÇÃO, FUNÇÕES E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	19
3 REFORMA TRABALHISTA	23
3.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEI N. 13.467 DE 2017	23
3.2 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NOS DIREITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO	24
3.2.1 Trabalho Intermitente / Tempo à Disposição do Empregador	24
3.2.2 Trabalhador Autônomo	26
3.2.3 Trabalho à Distância ou Teletrabalho	27
3.2.4 Cargos de Confiança	27
3.2.5 Negociação Direta Entre Empregado e Empregador	28
3.2.7 Flexibilização da Jornada de Trabalho	29
3.2.8 Rescisão Contratual – Aspectos Homologatórios	30
3.2.9 Dano Moral Extrapatrimonial	31
3.3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS SINDICATOS	32
CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	37

INTRODUÇÃO

A legislação brasileira está em constante transformação, buscando adequar às normas à realidade social que também envolve mudanças contínuas, devido à cultura e à própria instabilidade econômica e conceitual dos indivíduos, especialmente no que se refere ao cenário trabalhista.

Por isso, temas focados nas normas legais e nos fatores socioambientais, sempre serão palco de interesse comum e necessários de serem abordados periodicamente por pesquisadores das mais diversas áreas do conhecimento.

Nesta ótica, este estudo se pauta pelo objetivo de analisar criticamente a historicidade dos direitos do trabalho no Brasil e as principais mudanças introduzidas pela reforma trabalhista. De modo específico, busca-se trazer um histórico abrangente dos principais aspectos referentes aos direitos sindicais e à composição do sistema sindical brasileiro, analisando os princípios jurídicos vinculados, tudo à luz da Constituição Federal vigente, além de apresentar as mudanças trazidas pela Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017.

O presente trabalho, refletido na área jurídica trabalhista, tem como base e assunto principal os impactos trazidos pela Lei 13.467/2017 nos sistemas sindicais, com o fim da obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical. A mudança na legislação se mostrou um dos temas mais polêmicos, sendo proliferada a ideia de que seria uma forma de extinção de direitos trabalhistas, o que não é verdade, uma vez que muitos direitos, em verdade, são criados ou assegurados. Serão ainda demonstrados os benefícios da atualização no intuito de promover a liberdade sindical de forma plena, contribuir para a redução da carga tributária, além de fortalecer a ideia de que sindicatos devem atuar em defesa dos direitos dos trabalhadores.

A reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, trouxe o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical com desconto no salário do empregado, e com o seu fim, os sindicatos não possuem mais sua principal fonte de financiamento, tanto para entidades que representam as empresas quanto para os que representam os trabalhadores. A reforma trabalhista não se propõe a alterar a estrutura sindical brasileira. Os verdadeiros problemas

sindicais brasileiros não foram enfrentados pelo projeto que lhe deu origem, tais como as restrições à liberdade sindical, a baixa representatividade e a dispersão. Portanto, é de se questionar sobre o que a nova lei trabalhista contempla. Quais são as questões fundamentais para promover o fortalecimento e para a constituição de entidades sindicais representativas e com capacidade de efetivamente organizar os trabalhadores na defesa dos interesses da categoria e da classe trabalhadora? Ao invés disso, a reforma proposta afeta significativamente o sindicalismo e sua capacidade de ação coletiva, introduzindo medidas que enfraquecem e esvaziam os sindicatos?

A metodologia utilizada neste trabalho é a de pesquisa qualitativa, no qual serão pesquisados artigos, doutrinas e a própria legislação utilizando-se de método histórico e comparativo.

Sendo assim o trabalho foi dividido em três capítulos. No primeiro capítulo abordará o histórico do Direito coletivo do trabalho, o direito coletivo do trabalho no Brasil e o conceito e natureza jurídica dos sindicatos.

Já o capítulo dois abordará a proteção ao trabalhador, sindicatos e o Direito sindical, direitos individuais e coletivos e a denominação, funções e princípios do direito do trabalho.

Por fim, no último tópico será abordado as considerações sobre a Lei n. 13.467/2017, trabalho intermitente, trabalhador autônomo, trabalho à distância ou teletrabalho e cargos de confiança.

1 HISTÓRICO DO DIREITO COLETIVO

1.1 Histórico do Direito coletivo do trabalho

O sindicalismo surgiu no final da idade moderna, contudo na época do Império Romano o Corporativismo (os colégios), foram conceituados como associações, pois eram distribuídos por ordens profissionais além de desempenharem atividades políticas, religiosas e assistenciais.

Apesar de significar um avanço em relação ao servilismo, por ter o trabalhador um pouco mais de liberdade, o corporativismo foi um sistema de enorme opressão. Os objetivos eram os interesses das Corporações. Este não podia exercer seu ofício livremente, era necessário que estivesse inscrito em uma Corporação. Assim, foi simplesmente uma forma menos dura de despojar o trabalhador.

Depois de passar por diversas pressões, principalmente nos países da Europa por se centralizar as monarquias nacionais compostas por senhores feudais, teve início uma série de movimentos revolucionários, entre os quais se destacam a independência dos Estados Unidos (1776), Revolução Industrial (1760-1850) e Revolução Francesa (1789). Esses movimentos sociais também reivindicavam melhores condições de trabalho e impuseram a queda do absolutismo, o qual se apoiava ainda nos valores do sistema feudal (GARCIA, 2011).

Com Revolução Francesa veio à abolição dos privilégios feudais e da Igreja, numa tentativa de restabelecer a ordem, e a Declaração dos Direitos dos Homens e do Cidadão, estabelecendo: a igualdade de todos perante a lei: o direito à propriedade privada e da resistência à opressão. As Corporações foram extintas, por serem consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Outros motivos também justificaram a extinção das Corporações tais como; a liberdade de comércio e o encarecimento dos seus produtos.

Na análise de Arnaldo Sussekind (2001):

Se a Revolução Francesa (1789) foi, sob o prisma político, um marco notável na história da civilização, certo é que, ao estear todo o sistema jurídico em conceitos abstratos de igualdade e liberdade, permitiu a opressão dos mais fracos, falhando, portanto, no campo social. É que a relação contratual estipulada entre um detentor de poder e aquele que, por suas necessidades

de subsistência, fica obrigado a aceitar as regras impostas por esse poder, não constitui, senão formalmente, uma relação jurídica; na essência, representa um fato de dominação.

Afirmando a igualdade jurídico-política dos cidadãos (todos são iguais perante a lei), a Revolução Francesa adotou o princípio do respeito absoluto à autonomia da vontade (liberdade contratual), cuja consequência foi a não intervenção do Estado nas relações contratuais (*laissez faire*).

A partir da segunda metade do século XVIII, inicia-se um processo conhecido como Revolução Industrial na Inglaterra, marcado pela mecanização industrial, que operou um movimento de mudança econômica, social, política e cultural. O trabalho artesanal foi substituído pelas máquinas, que passaram a produzir em grande quantidade, aquilo que antes era fabricado em pequenas quantidades. A Revolução Industrial representa o momento decisivo da vitória do capitalismo. Houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala. A manufatura cedeu lugar à fábrica (FREITAS, 2003).

Em pouco tempo a Revolução Industrial chegou a países dos continentes europeus, atingindo a Bélgica, a França, e, posteriormente à Itália, a Alemanha, a Rússia e os Estados Unidos.

O surgimento da mecanização econômica operou significativas transformações em quase todos os setores da vida humana. O individualismo definia a nova ética, não somente na empresa, mais como também na liberdade do homem em sociedade, mais precisamente no mercado de trabalho.

O individualismo levava a uma exploração do mais fraco pelo mais forte. O capitalista livremente podia impor, sem interferência do Estado, as suas condições ao trabalhador. Em curto tempo, eram os mais ricos cada vez mais ricos e os mais pobres cada vez mais pobres. O mais forte subjuga o mais fraco. Aumentava a legião dos empobrecidos. A submissão da vontade do mais fraco levou à prática de injustiças, concentração da riqueza nas mãos de poucos. O ideário liberal que pregava a não intervenção do Estado nas relações e muito menos nos contratos (NASCIMENTO, 2001).

O *laissez-faire* está no cerne da regulamentação das novas atividades industriais. A questão não se limitava apenas à repressão das reivindicações dos assalariados. Implicava também no controle das relações de trabalho, da vida das fábricas e da produção pelo governo. A liberdade e a igualdade permitiam que se

instituísse uma nova forma de escravidão, com o crescimento das forças dos privilegiados da fortuna e a servidão e a opressão dos mais débeis.

O operário não passava de um simples meio de produção, acabaram por determinar a incidência da única lei conhecida pelo mercado: a da oferta e da procura.

À medida que aumentava a demanda de trabalho e diminuía a sua oferta, os salários caíam de forma brusca. A desprotegida massa operária sofria, enquanto o Estado assistia inerte, já que pela visão liberal o seu papel não devia ir além da ordem pública. Para completar esse quadro alarmante, era usual utilizar os trabalhos conhecidos como “meias-forças, ou seja, o trabalho do menor e da mulher, cuja remuneração era ainda menor do que a do trabalhador maior, sexo masculino (FREITAS, 2003).

Assim a divisão do trabalho foi levada ao extremo, acelerado pela automatização das máquinas e por fontes de energia. As novas indústrias eram ambientes mal projetados, com pouca ou nenhuma ventilação, o trabalho era árduo de sol em sol, sem qualquer interrupção anual ou semanal e com escassos intervalos entre uma jornada e a outra. Os operários prestavam serviços em condições insalubres, os acidentes de trabalho eram frequentes não existindo qualquer aparato que protegesse os acidentados.

Com essas condições sub-humanas, o trabalhador começou a revoltar-se contra a máquina, vendo-a como causa da miséria em que viviam. Surgiram então movimentos de protestos e até mesmo rebelião, visando a destruição das máquinas com o intuito de retomar os empregos: eram os ludistas. Com formas diversas, as crescentes revoltas "prejudicava" a produção, atingindo em cheio o lucro e por assim chamar a atenção do Estado. Estabeleceu-se assim a luta entre a burguesia e o proletariado.

De acordo com Martins (2010), esse movimento foi marcado por três fases:

Fase da Proibição – Em vários países a associação dos trabalhadores foi considerada como delito. Por exemplo: França, a Lei Le Chapelier e o Código Penal de Napoleão; Inglaterra, os Combinations Acts.

Fase de Tolerância – Na fase de tolerância passou-se a admitir os movimentos sindicais, porém o mesmo ainda não era reconhecido legalmente. Os sindicatos eram unidades de fato e não jurídicas.

Reconhecimento – Da tolerância dos movimentos sindicais, os Estados passam a reconhecer a legitimidade e a figura do sindicato por leis ou nas suas Constituições.

Em 1848, o “Manifesto Comunista” suscitou, nos trabalhadores, um novo ânimo pela luta e, na burguesia, a revisão da postura diante da questão social: a consciência de classes, a conscientização dos trabalhadores. O Manifesto serviu de base para a resistência, serviu de base para a luta operária.

Em 1919 derrotada na Primeira Guerra Mundial, a Alemanha proclamou a Constituição de Weimar, que influenciada por ideias socialistas, inseriu no seu texto um capítulo sobre a ordem econômica social. A norma constitucional dá mais segurança e efetividade a norma, por isso a transferência desses direitos para a Constituição. A Constituição de Weimar repercutiu na Europa, considerada a base das democracias sociais. Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, assegurando a liberdade sindical dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade dos trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho (FREITAS, 2003).

1.2 O direito coletivo do trabalho no Brasil

As primeiras organizações operárias começaram a aparecer no Brasil na metade do séc. XIX, ela teve como fonte de inspiração a evolução dos direitos trabalhistas no mundo, tendo em vista que o Brasil era um país novo e que possuía uma vasta gama de recursos naturais.

A história do direito do trabalho brasileiro sofreu uma relativa influência europeia por parte dos muitos imigrantes italianos, portugueses e espanhóis que saíram dos seus países no final do séc. XIX e início do século XX, eles tinham já a visão sindicalista, e por sua vez pregavam medidas de proteção legal. Os primeiros sindicatos que surgiram no Brasil foram chamados, de ligas operárias, influência também dos imigrantes. Os trabalhadores europeus foram influenciados pelo anarquismo, o qual representava uma teoria crítica da ordem jurídica, social e política em que se concretizava o capitalismo.No âmbito sindical, os anarquistas pregavam

como instrumentos de lutas dos trabalhadores: a sabotagem e a greve (FREITAS, 2003).

As primeiras décadas do séc. XX foram marcadas por inúmeras greves, as quais culminaram com a expulsão de vários estrangeiros do Brasil e a prisão de brasileiros. Considerando a repressão que é luta dos trabalhadores, José Carlos Arouca afirma que “a história do sindicalismo sempre esteve ligada a polícia” (MARTINS, 2010).

A partir da Constituição de 1934 a sindicalização dos trabalhadores foi permitida, garantindo a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (art. 121).

Com o advento da Constituição social-democrática de 1934, parecia que o sindicato iria conhecer uma suposta liberdade, porque o seu texto incisivamente proclamava: “A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos. Entretanto, o governo intervencionista de Getúlio Vargas fez com que surgisse a Constituição de 1937, inspirado na Carta dei Lavoro, de 1927, e na Constituição polonesa.

O artigo 140 da referida Carta era claro no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo considerados órgãos do Estado, exercendo função delegada de poder público.

Instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta nas suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, sendo que o Estado participava do produto da sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinham por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o “lockout” foram considerados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139).

Com a queda do Estado Novo sobreveio a Constituição de 1946 em que se anunciou: “É livre a associação sindical ou profissional, sendo regulados por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público” (art. 159, da Constituição de 1946).

A Carta Constitucional de 1967 confirmou também a liberdade sindical ou profissional e foi com a Constituição de 1988 que o sindicalismo ganhou sua maior liberdade, pois teve inserido no seu texto que era vedada qualquer restrição mesmo que por parte do Estado de impedir a liberdade sindical (NASCIMENTO, 2001).

A Organização sindical sofreu sensíveis alterações com o advento da Constituição Federal de 1988. Passamos de um regime de grande interferência estatal para um sistema que consagra a autonomia das entidades sindicais, entretanto não adotava a liberdade sindical.

1.3 Conceitos e natureza jurídica dos sindicatos

O Direito sindical pode ser definido como a associação de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Contudo, desde o século XIX, várias denominações surgiram nesse ramo do direito do trabalho, sendo que, as expressões direito sindical e direito coletivo do trabalho são as mais utilizadas (BARROS, 2003).

Entretanto, a denominação de direito coletivo do trabalho é a mais adequada e completa, a medida que caracteriza-se como o ramo do direito do trabalho encarregado de tratar da organização sindical, dos conflitos coletivos de trabalho e das formas de sua solução, sendo portanto, mais abrangente.

Para Marques (2007), quando os juristas procuram definir a natureza jurídica do sindicato dividem-se em três teorias. Para a primeira, o sindicato é pessoa jurídica de direito público. Para a segunda, sua natureza não é pública, é privada. Para a terceira, é pessoa jurídica de direito social. Todavia, essa definição depende do direito positivo de cada país.

No Brasil, com a Constituição de 1988, no contexto de liberdade sindical, não há dúvida, o sindicato é pessoa jurídica de natureza privada, com autonomia plena, em que não há lugar para interferências estatais.

2 OS DIREITOS DO TRABALHO E A SINDICALIZAÇÃO

2.1 A Proteção ao Trabalhador

A partir da Constituição de 1934, a sindicalização dos trabalhadores foi permitida, fazendo com que os primeiros regulamentos garantistas se fortalecerem sob a perspectiva de uma abordagem coletiva e não mais de direitos individuais, apenas, quando foram traçadas diversas diretrizes regulamentares para dar ao trabalhador, uma noção de efetiva segurança e assistência.

Com o advento da Constituição Social-Democrática de 1934, parecia que o sindicato iria conhecer uma suposta liberdade, porque o seu texto incisivamente proclamava: “Art. 120. A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos” (POLETTI, 2012, p. 134).

Entretanto, o governo intervencionista de Getúlio Vargas fez com surgisse a Constituição de 1937, quando foi instituída a regulamentação para o sindicato único – como instituição integrante dos órgãos do Estado, implementado a partir de imposição legal, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta nas suas atribuições.

Foi criado o imposto sindical, sendo que o Estado participava do produto da sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinham por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores.

Com base nas disposições do Art. 139 da Constituição de 1937, a greve e o “lock-out” foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (PORTO, 2012, p. 86).

Segundo Baleeiro e Sobrinho (2012, p. 87), após a queda do Estado Novo sobreveio a Constituição de 1946 em que se anunciou:

É livre a associação sindical ou profissional, sendo regulados por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público (art. 159, da Constituição de 1946).

A Carta Constitucional de 1967 confirmou também a liberdade sindical ou profissional e foi com a Constituição de 1988 que o sindicalismo ganhou sua maior liberdade, pois teve inserido no seu texto que era vedada qualquer restrição mesmo que por parte do Estado de impedir a liberdade sindical (NASCIMENTO, 2001).

A Organização sindical sofreu significativas interferências e mudanças, a partir da promulgação da Carta Magna de 1988, passando de um regime de expressiva influência do Estado, para um sistema mais autônomo para as respectivas entidades de classe, apesar de não adotar uma concreta liberdade sindical.

2.1.1 Sindicatos e o Direito Sindical

Desde o século XIX, várias denominações surgiram nesse ramo do direito do trabalho, sendo que as expressões direito sindical e direito coletivo do trabalho são as mais utilizadas. Nos ensinamentos doutrinários sobre o tema de análise, é relevante salientar que os sindicatos possuem liberdade sindical.

A este respeito, tem-se que esta liberdade sindical equivale ao:

[...] direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade (BRITO FILHO, 2012, p. 89).

Mister se faz apontar que a denominação direito coletivo do trabalho, se mostra como sendo a mais adequada e abrangente, à medida que direito sindical é caracterizado por um ramo do direito do trabalho, capaz de promover a organização dos conflitos coletivos de trabalho.

Segundo Marques (2007), quando os juristas procuram definir a natureza jurídica do sindicato dividem-se em três teorias:

- Para a primeira, o sindicato é pessoa jurídica de direito público.
- Para a segunda, sua natureza não é pública, é privada.

- Para a terceira, é pessoa jurídica de direito social. Todavia, essa definição depende do direito positivo de cada país.

No Brasil, a partir das diretrizes introduzidas pela Constituição Federal de 1988, no que concerne à liberdade sindical, observa-se que um sindicato é caracterizado como pessoa jurídica de natureza privada, com autonomia plena, em que não há lugar para interferências estatais.

2.2 Direitos Individuais e Coletivos

Os direitos coletivos interligam o direito público ao direito privado, sendo que nas relações trabalhistas, integram o próprio Direito do Trabalho, através de uma organização sindical, por meio da qual os conflitos coletivos de trabalho podem ser solucionados, onde o trabalhador recebe apoio de uma base representativa.

Para Martins Filho (2009), o Direito Coletivo do Trabalho tem sua referência básica nas relações grupais, coletivas, entre empregados e empregadores, cuja origem está no nascedouro do capitalismo, das relações industriais de produção.

Por um lado, existem as regras do Direito Individual do Trabalho, as quais mantêm uma abordagem direcionada especificamente para a relação empregatícia do indivíduo, centrada apenas nos dois pólos envolvidos, que envolve o empregado e seu empregador.

De outro lado, encontram-se as normas do Direito Coletivo do Trabalho, que se moldam com base nas relações de grupo, focando no interesse da coletividade e não apenas de um só trabalhador.

Garcia (2011), aponta que os direitos individuais e coletivos estão interligados, ao passo que cada trabalhador está intimamente integrado aos grupos de trabalho, formando uma coletividade com interesses associados entre si, apesar de, por vezes, precisarem ser considerados individualmente.

Portanto, a percepção dos trabalhadores de que ao reivindicarem e/ou negociarem seus direitos em grupo, através de uma representação, entidades associativas, sindicatos, viabiliza a possibilidade de equilibrar os interesses entre empregados e empregadores, contribuiu para a maior estruturação dos Direitos Coletivos, provocando, assim, uma nova perspectiva nos trabalhadores, sobre a importância da consciência coletiva.

O Direito Coletivo do Trabalho não tem autonomia, é um segmento do direito do trabalho que tem por objeto as relações coletivas de trabalho, com destaque à organização sindical, à negociação coletiva e aos instrumentos normativos decorrentes, bem como à representação dos trabalhadores na empresa, aos conflitos coletivos e à greve (GARCIA, 2011, p. 12).

Diversas são as características que definem e abrangem os direitos individuais ou coletivos do trabalho, sendo essencial asseverar que em todas as situações, as diretrizes principiológicas constitucionais devem ser consideradas, a exemplo do princípio da autonomia e da adequação setorial negociada.

2.3 Denominação, Funções e Princípios do Direito do Trabalho

O direito do trabalho – individual ou coletivo, é representado a partir de um conjunto de normas elaboradas pelo Estado e pelas organizações de trabalhadores e empresários, que busca disciplinar as relações coletivas de trabalho, propondo soluções na pacificação dos conflitos advindos dessas relações.

Estes direitos pressupõem uma relação jurídica de trabalho, cujos sujeitos nela figuram em função de uma parceria contratual ou de um grupo social. Em nível coletivo, os interesses implicados nesta relação são abstratos, de modo que prevalece aquilo que melhor atende às propostas de trabalho de uma coletividade e não de cada trabalhador associado.

Para Delgado (2008, p. 112), as funções do Direito Coletivo do Trabalho podem ser divididas em dois grupos – Gerais e Específicas, sendo que:

a) Funções Gerais: consiste em alcançar melhores condições de pactuação da força de trabalho no contexto socioeconômico, ou seja, melhores condições salariais, de jornada de trabalho e etc., levando-se em consideração o ser coletivo, uma classe de trabalhadores, uma categoria, por mais que isso irá trazer efeito no ser individual. Outra função seria o caráter de modernização, de acompanhar a evolução econômica e social do mercado de trabalho, levando o trabalhador a modernizar-se juntamente com o modo de produção, com a economia, gerando condições mais modernas e ágeis na força de trabalho; **b) Funções Específicas:** funções específicas oriundas de suas características, geração de normas jurídicas; pacificação de conflitos de natureza sócio coletiva; função sociopolítica e função econômica. *Grifos nossos.*

Diante disto, nota-se que cada trabalhador possui autonomia para decidir se prefere se associar sindicalmente ou não, mediante preceitos dados pelo princípio da liberdade associativa e sindical, trazido pelas diretrizes do Art. 5º, inciso XX, da Carta Magna de 1988.

A Constituição Federal de 1988, em seus dispositivos constantes do art. 8º, declara os princípios basilares do direito do trabalho no Brasil. Quais sejam:

I - Princípio da auto-organização limitada pela unicidade sindical, o que é a livre a fundação de sindicatos, independente de prévia autorização do Estado, não sendo possível, no entanto, a criação de mais de um sindicato na mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial sendo esta, no mínimo, municipal.

II - Princípio confirmativo, significando que as formas de entidades sindicais são previstas em lei, dispondo-se, verticalmente, numa estrutura piramidal em três níveis: sindicatos, federações e confederações; não previstas, todavia, apesar de existentes, centrais sindicais, que são entes sem personalidade jurídico-sindical.

III - Princípio da representatividade direcionada de modo que a lei indica os grupos ou interesses representados e que são dois, as categorias profissionais ou econômicas e as categorias diferenciadas, não previstos sindicatos por empresa ou outros organismos de representação sindical.

IV - Princípio da liberdade sindical individual restrita, uma vez que é livre a inscrição de alguém em um sindicato, mas está só é possível no sindicato único da categoria.

V - A combinação estatal e não-estatal das fontes de receitas para a formação dos recursos das entidades sindicais, uma vez que são provenientes de uma contribuição sindical oficial, além de outras contribuições fixadas pelas assembleias sindicais ou negociadas em convenções coletivas.

VI - Princípio da negociação coletiva, como forma de composição dos conflitos, sem exclusão de outras, e de ajuste de condições de trabalho que normativamente refletirão sobre toda a categoria, compreendendo sócios e não-sócios do sindicato.

VII - Direito de greve como exercício de uma atuação legítima das forças sindicais.

VIII - A representação dos trabalhadores nas empresas a partir de determinado número de empregados.

IX - Princípio das imunidades sindicais. O dirigente sindical possui imunidades, que são garantias conferidas pela lei e que se destinam a evitar conduta anti-sindical da empresa, visando dificultar ou impedir que exerça as suas funções. São três os tipos existentes: a estabilidade, a inamovibilidade e o direito de exercício das funções na empresa.

Com fundamento nos princípios basilares acima elencados, cumpre mencionar que a liberdade sindical supõe a não interferência ou intervenção estatal, supõe também a livre adoção da pluralidade sindical, caso seja esta a decisão dos interessados.

Assim sendo, constata-se que, se houver sindicato representativo, a pluralidade não resultaria no enfraquecimento das organizações sindicais a partir da instituição da pluralidade.

Barros (2008), ressalta a não existência de obrigatoriedade à sindicalização, pelo que se torna controversa cláusula em instrumento coletivo, fixando que a empresa somente contratará trabalhadores filiados ao sindicato.

Por outro lado, a liberdade sindical supõe a inexistência de práticas antissindicais, como por exemplo a restrição à contratação de trabalhadores sindicalizados ou o estímulo à desfiliação ou não sindicalização, assim como a lista negra de trabalhadores com atuação sindical, divulgada entre empresas.

Impõe salientar, a este respeito, que:

[...] ainda que sempre apresentadas como necessárias ao crescimento econômico, à geração de empregos, à formalização de vínculos trabalhistas, ou até mesmo à elevação salarial e à melhoria das condições de competitividade internacional, as reformas trabalhistas neoliberais implementadas no Brasil apresentam-se até mesmo de forma contraditória no conjunto das políticas econômicas – como frente à elevação do custo do trabalho em dólar, pelos impactos da política cambial –, totalmente desarticuladas de qualquer estratégia, política, ou ideia de desenvolvimento nacional, mas sim articuladas à defesa dos interesses mais imediatos (e injustificáveis) de uma classe proprietária (agrária, comercial, imobiliária, industrial e financeira), que na ausência de efetivas políticas de desenvolvimento nacional desde a crise dos anos 80 – processo que faz todo sentido na perspectiva neoliberal cada vez mais hegemônica no país de enfraquecimento do Estado, da massa trabalhadora e fortalecimento do poder econômico do “mercado” –, têm se mostrado cada vez mais interessadas em ajustar os impactos negativos da relativa regressão econômica interna e no plano internacional com medidas regressivas sobre os direitos trabalhistas e sociais – especialmente após o avanço da Constituição de 1988 e do período de maior inclusão social de 2004-2014 (VEIGA, 2018, p. 59).

Destaca-se, ainda, o Princípio da Autonomia Sindical, que equivale a um tipo de respaldo Constitucional – (art. 8º, inc. I), que prevê o direito de organização sindical sem interferência do Estado, garantindo a livre gestão interna dos sindicatos, ou seja, permite sua autogestão.

Cumpra à lei, garantir a liberdade do trabalhador, como indivíduo, em relação ao sindicato, resguardando-lhe o direito de associar-se ou não e de participar nas deliberações do sindicato, o trabalhador deverá ter como parâmetro uma relação contratual justa que vise beneficiar o próprio.

O princípio da adequação setorial negociada, por sua vez, “trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva, atuando na harmonização da criatividade jurídica com as normas heterônomas estatais” (GONÇALVES, 2000).

Nesta premissa, considera-se que diversos são os princípios constitucionais vinculados à legislação trabalhista, que se inserem no contexto protetivo e garantidor dos direitos do trabalhador como indivíduo, assim como na proteção aos direitos coletivos do trabalho.

3 REFORMA TRABALHISTA

3.1 Considerações sobre a Lei n. 13.467 de 2017

Diante de um cenário impactado por variados processos políticos e econômicos, com instabilidade que interferem na vida das pessoas e das famílias, assim como na condição de sobrevivência das empresas em seu mercado atuante, constata-se a importância da reforma trabalhista.

A nova regulamentação (Lei n. 13.467/2017), direcionada ao campo do Direito do Trabalho no Brasil, representa um marco importante na evolução histórica dos direitos trabalhistas, haja vista que não apenas alterou dispositivos, como também incrementou e ajustou as regras à realidade da sociedade atual, pois:

[...] trouxe as proteções e condições necessárias para o trabalhador. Em novembro de 2017 foi implantada esta lei, que alterou diversos dispositivos da CLT, considerada uma das maiores mudanças na legislação trabalhista. Essa novidade provocou importantes discussões, sobretudo seus impactos nos procedimentos internos das empresas e sua relação direta com os empregados. Também alterou mais de 200 dispositivos da CLT, modernizando as relações trabalhistas, e tornando mais forte o elo entre empresa e empregado (JUNG & GARCIA, 2018, p. 1).

As mudanças são recentes, porém, já começaram a causar impactos significativos na realidade das empresas brasileiras, podendo representar um avanço para as relações empregatícias. No entanto, ainda não é senso comum a interpretação positiva da Reforma em questão, havendo muito o que se discutir em nível de impactos gerados para empregados e para empregadores.

Com efeito, à dita Reforma associou-se à ideia, tão sedutora quanto falsa, de panaceia para todos os males da economia brasileira, de remédio contra o desemprego, de dinamismo do crescimento econômico, afinal, os altos índices de desemprego e de recessão econômica – declarou-se – eram efeito do excesso de proteção social e trabalhista, que supostamente encareceria o custo da atividade no Brasil e impelia os agentes econômicos a despedir ou não contratar pessoas. Tal onda, formada em premissas equivocadas e em afirmações divorciadas da verdade, foi forte o suficiente para debilitar, de morte, todos os argumentos jurídicos, econômicos, sociológicos que teimavam em ser um anteparo de lucidez científica ao movimento precarizante e liberalizante das ditas amarras de produção, ancoradas num propalado gozo custoso de direitos trabalhistas. E assim, avassalando tudo, a Reforma Trabalhista completou seu processo legislativo em menos de um ano, alterando, profundamente, o sistema jurídico de proteção ao trabalho no Brasil (KREIN, GIMENEZ & SANTOS, 2018, p. 12).

Fato é, segundo Antunes (2002), que as crises econômicas sofridas no cenário nacional, impactaram diretamente a capacidade de sobrevivência das empresas no país, especialmente daquelas de pequeno e médio porte. Tais interferências fizeram com que os empregadores não mais pudessem investir em mão de obra formal.

Assim, o cumprimento das obrigações trabalhistas se tornou cada dia mais inviável para muitas destas empresas, dificultando o progresso, aumentando os índices de desemprego e reduzindo os salários no mercado, o que, na mesma proporção, prejudicou a toda a sociedade, fazendo com que o Estado buscasse mudanças para permitir melhorias nas relações de emprego.

3.2 Principais Alterações nos Direitos Individuais de Trabalho

A Reforma Trabalhista promoveu mudanças em diversos contextos da norma culta que regula as relações individuais de trabalho, entre elas, encontram-se algumas de maior relevância, que serão abordadas brevemente nos subitens apresentados a seguir.

As referidas mudanças são apresentadas pela Lei com a inclusão do Art. 611-A, incorporado às diretrizes legais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Alguns doutrinadores já se posicionam no sentido de considerar que uma das mais importantes mudanças da Reforma Trabalhista está associada ao trabalho intermitente. Contudo, são inúmeros os dispositivos acrescidos à antiga norma trabalhista, assim como diversas são as mudanças em outros artigos que permaneceram vigentes.

3.2.1 Trabalho Intermitente / Tempo à Disposição do Empregador

No que concerne ao trabalho intermitente, com a nova legislação, possibilitou-se que o trabalhador empregado sob o regime da CLT continue sendo subordinado à parte empregadora, em períodos intercalados por horas, dias, semanas e até mesmo meses – conforme acordo firmado entre as partes, desde que não se mantenha uma habitualidade contínua para a prestação de serviços.

Assim, como agora determina o dispositivo acrescido à CLT (Art. 452-A), tem-se que:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Deste modo, a inovação encontra-se no sentido de que, agora, o empregado não mais deverá ficar disponível ao empregador, no decorrer do período de inatividade, sendo aquele dispensado da obrigatoriedade de vínculo, ao não precisar permanecer à disposição.

O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS (art. 452-A, caput). Deve conter o valor da hora de trabalho (que não pode ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo e àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função) (art. 452-A, II e § 12), bem como o local e o prazo para pagamento da remuneração (art. 452-A, III). O empregador deve convocar o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência (art. 452-A, § 1º). Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 24 horas para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa (art. 452-A, § 2º). A recusa é livre ao empregado e, portanto, não descaracteriza a subordinação (art. 452-A, § 3º). Na data acordada para pagamento, o empregado receberá, de imediato (art. 452-A, § 6º): a) remuneração pelas horas efetivamente trabalhadas; b) férias proporcionais + 1/3; c) 13º salário proporcional; d) DSR; e) adicionais legais (incluindo adicional noturno, conforme art. 452-A, II). O empregador, por sua vez, deverá recolher as contribuições previdenciárias e os depósitos do FGTS com base no total dos valores pagos mensalmente ao empregado, fornecendo comprovante de tais obrigações ao obreiro (art. 452-H). A cada 12 meses de trabalho, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período durante o qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (art. 452-A, § 9º). Ressalte-se, porém, que o valor relativo às férias já foi recebido quando do pagamento da remuneração normal – por isso, nada é devido pelo mês de férias (PEREIRA & ORSI, 2018, p. 1-2).

Observa-se que a lei decreta que justamente pela dispensa referida, o empregador também fica desobrigado de prover a remuneração ao empregado contratado para trabalho intermitente.

Diante desta condição de dispensa, o empregado poderá optar por prestar serviços a outros empregadores, no período em que estiver sem vínculo, como determinou o Art. 452-C, em seu § 1º (BRASIL. Lei n. 13.467, 2017).

Na arrecadação, os efeitos da reforma trabalhista são radicalmente deletérios às contas públicas, ao tornarem o mercado de trabalho nacional mais heterogêneo e desorganizado. Avaliando apenas alguns deles, com efeitos diretos na arrecadação previdenciária, no avanço da pejetização e em formas atípicas de formalização – sem que se considere, por exemplo, a terceirização, assim como a flexibilização de contratos de trabalho, que podem provocar a redução do número de horas trabalhadas e da massa salarial e o aumento das formas de remuneração que não contribuem para a previdência social –, os efeitos são extremamente negativos (...). Aos crentes do ‘fundamentalismo fiscal’, centrado na reforma da previdência e na sustentação de longo prazo dos gastos previdenciários, deve-se esclarecer que os exercícios de simulação apresentados indicam que a reforma trabalhista impõe um enorme desafio para o financiamento da Previdência social no Brasil (VEIGA, 2018, p. 54).

Considera-se, assim, que apesar de haver um vínculo empregatício com o devido registro em Carteira de Trabalho, o empregado ficará sujeito ao recebimento somente do período em que, de fato, prestar serviços ao respectivo empregador.

Veiga (2018, p. 54), analisa o fato de que para os empregadores, esta Reforma “não tem a capacidade de trazer o crescimento de volta, mas apenas de fragilizar ainda mais um mercado interno de dimensões continentais e ampliar a dependência do mercado externo”.

Portanto, compreende-se que houve uma perda expressiva para a segurança financeira para o trabalhador, com a inclusão deste dispositivo nas leis trabalhistas.

3.2.2 Trabalhador Autônomo

Quanto ao regulamento atual para o trabalhador autônomo, a Reforma Trabalhista passou a regular estas atividades a partir das diretrizes do Artigo 442-B, por meio do qual passou a proibir a formação de vínculo de emprego para atividades autônomas, independentemente de haver ou não exclusividade, bem como continuidade na prestação de serviços.

Assim, constata-se, mais uma vez, que o trabalhador autônomo fica desamparado pela nova regulamentação trabalhista, uma vez que os ditames vigentes na atualidade, estabelecem uma limitação na constituição de vínculo de trabalho entre empregador e empregado.

3.2.3 Trabalho à Distância ou Teletrabalho

Outra mudança significativa da lei, está relacionada com o teletrabalho, que a partir da Reforma Trabalhista, é regulamentado com base nas diretrizes dos Arts. 75-A a 75-E. O teletrabalho é caracterizado pelos serviços prestados à distância, em locais adversos do ambiente físico em que se encontra o empregador.

De acordo com Pereira e Orsi:

“[...] previsão bastante relevante consta do art. 62, III, da CLT: o teletrabalho passa a ser uma das exceções ao controle de jornada (e, portanto, exclui-se o direito a horas extras de referida categoria)” (PEREIRA & ORSI, 2018, p. 3).

Neste tipo de atividade em que o trabalho é executado externamente, ocorre o emprego de tecnologias da informação e de comunicação, como estabelecido pelo Caput do Art. 75-B, da CLT, sendo necessário que no contrato de trabalho conste de forma expressa, a forma de trabalho executada (Art. 75-C, caput, CLT), com delimitação de todas as variáveis implicadas na execução do teletrabalho (Art. 75-B, parágrafo único, CLT).

3.2.4 Cargos de Confiança

Sobre as regras para cargos de confiança anteriormente regulada pelos ditames do Art. 468, § 1º, da CLT, consta da nova regulamentação, que a gratificação percebida no período em que o empregado ocupar tal cargo, independente da duração deste, não incorpora ao valor do salário (Art. 468, § 2º, CLT).

Ou seja, “o Artigo 468 determina que a remoção de cargo de confiança pode implicar retorno ao salário antigo, com perda da gratificação correspondente” (CARVALHO, 2017, p. 86).

Esta regulamentação inibe a aplicabilidade da Súmula 372, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que até então garantia a possibilidade desta gratificação ser incorporada, a partir de 10 anos de duração, no cargo de confiança.

3.2.5 Negociação Direta Entre Empregado e Empregador

Com a Reforma, possibilitou-se a existência de uma categoria específica das relações de trabalho não existente na legislação até então. Trata-se do “empregado hipersuficiente”.

A tão popular e conhecida nomenclatura dada ao empregado como parte “hipossuficiente” das relações de trabalho, deixa de ter prerrogativa absoluta e permite caracterizar o trabalhador com “salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (o famoso ‘teto do INSS’) e de ser portador de diploma de nível superior (art. 444, parágrafo único, CLT)” (PEREIRA & ORSI, 2018, p. 4).

No caso do trabalhador "Hipossuficiente" existe a possibilidade de que as partes realizem negociações diretas em relação às condições implicadas no contrato de trabalho (Art. 611-A, da CLT). Assim, os direitos garantistas também foram comprometidos, ao passo em que matérias anteriormente disciplinadas em lei para estes casos, deixaram de ser regra e tornaram-se exceção.

3.2.6 Trabalho a Tempo Parcial – *Work Part-Time*

Como estabelecido pelo Art. 58-A, *caput*, da CLT, para trabalhador que presta serviços em tempo parcial, a duração máxima deste tipo de trabalho passou a ser equivalente a 30 horas por semana, eliminando-se a viabilidade de incorporar horas extras nestas situações.

Para casos de inclusão de horas extraordinárias (máximo de 6h/sem), a nova regra dispõe que a carga horária máxima por semana deverá ser equivalente a 26 horas. As inovações geraram uma sensação de insegurança jurídica para a sociedade, especialmente para os próprios trabalhadores hipossuficientes, que se viram desamparados pela legislação trabalhista atual.

Para estas situações, as férias devidas ficam regulamentadas com base nas diretrizes do Art. 58-A, § 7º, da CLT, com a possibilidade de inclusão de abono de férias, como disposto pelo Art. 58-A, § 6º, da CLT.

3.2.7 Flexibilização da Jornada de Trabalho

Quanto à prorrogação da jornada de trabalho, a Reforma Trabalhista introduziu a viabilidade desta negociação entre as partes – empregador e empregado, extinguindo a obrigatoriedade de formalização de acordo individual.

Portanto, com as novas regras, passou-se a permitir a realização de horas extras em conformidade com a livre vontade das partes, definida de forma verbal, como dispõe o Art. 59, da CLT.

Além disso, o Art. 60, da CLT, em seu parágrafo único, regula, agora, que nos casos de jornadas 12x36, realização de horas extras não mais exige a obrigatoriedade de uma autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para ser permitida.

Sobre os Intervalos, tem-se que:

Em sentido oposto ao entendimento do TST (Súmula 437), é alterado o § 4º do art. 71 para prever que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (e não do período total do intervalo – ‘hora cheia’). O mesmo dispositivo passa a prever a natureza indenizatória do pagamento do intervalo não concedido ou concedido parcialmente, afastando o entendimento da Súmula 437, III, do TST, que consagrava sua natureza salarial (PEREIRA & ORSI, 2018, p. 6).

As mudanças são tão intensas em nível de perda da proteção ao trabalhador, que não há como se considerar a possibilidade de uma norma como estas ser uma “chave” para os problemas da crise econômica, política e social que se instalou no Brasil há diversos anos.

Com efeito, como constatamos ao analisar as convenções coletivas de algumas categorias profissionais, várias medidas introduzidas pela reforma trabalhista já eram objeto de negociação, a exemplo do intervalo para almoço; jornada parcial com remuneração proporcional; jornada 12 por 36; banco de horas; compensação individual; extensão da jornada diária para compensar o sábado ou pontes de feriados; salários por meio de comissões; reajuste diferenciado acima de um determinado teto. Entretanto, a reforma não apenas legaliza o que vem ocorrendo na prática em algumas categorias, ela amplia as possibilidades de redução de direitos e as estende para o conjunto dos trabalhadores. Assim, a mudança no marco legal tem um efeito devastador: ela visa desobstruir a regulamentação para ampliar a liberdade das empresas manejarem a força de trabalho de acordo com suas necessidades, ampliando as possibilidades de flexibilização das relações de

trabalho, a exemplo da terceirização, e enfraquecendo o poder dos sindicatos no processo de negociação (VEIGA, 2018, p. 179).

Como evidenciado por Veiga, entende-se que o centro da questão está vinculado a interesses mais essencialmente políticos e empresariais, do que na proposta de gerar equilíbrio e estabilidade no país.

Conforme Veiga (2018), hoje, não se possui mais aquela segurança na estabilidade das normas trabalhistas que outrora se sentia, o que se percebe, ao contrário, é que a estabilidade empregatícia passou a ser compreendida de forma dissociada da proposta de desenvolvimento econômico.

Isto significa que as relações de trabalho, após a Reforma Trabalhista, deixaram de ser regulamentadas especialmente por um diploma legal consolidado, passando a ser exercido pelo poder superior do empregador sobre o empregado, onde o exercício do interesse das empresas supera os interesses do trabalhador.

3.2.8 Rescisão Contratual – Aspectos Homologatórios

Quanto às alterações de rescisão do contrato de trabalho, observa-se que as mudanças também foram significativas. A este respeito, dispõe-se que ocorreu a revogação de alguns dispositivos do Art. 477 (§§ 1º, 3º e 7º), extinguindo a necessidade de realização sindical do processo de homologação da rescisão de trabalho para empregados com mais de um ano de vínculo empregatício.

“[...] qualquer homologação poderá ser feita na empresa e o trabalhador poderá contar com um advogado apenas se puder pagar. Isso claramente dificulta a fiscalização do cumprimento do pagamento adequado das verbas rescisórias” (CARVALHO, 2017, p. 88).

Portanto, nesta proporção, a presença do juiz de paz, de um defensor público e de um representante do Ministério Público (MP), também não mais se mostra como uma exigência, no processo de homologação da rescisão.

Cabe ponderar o fato de que:

A total discricionariedade sobre demissões coletivas permitida pelo Artigo 477-A, aliada à possibilidade da existência de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, tem gerado preocupações, visto que estimularia empregadores a não cumprir a legislação (ou mesmo o acordo), e,

posteriormente, pressionarem sindicatos a forçar os trabalhadores a abrirem mão de direitos em troca de emprego (CARVALHO, 2017, p. 88).

Sendo assim, é crível considerar que o trabalhador empregado sob o regime da CLT passou a ficar desamparado pela legislação trabalhista, com a implementação das mudanças introduzidas com a Reforma em questão.

Assim, ao invés de promover melhorias globais para o cenário nacional, as novas regras tendem a comprometer ainda mais as condições de empregabilidade, assim como podem interferir na composição de um quadro ainda mais deficitário no contexto econômico e social do país.

3.2.9 Dano Moral Extrapatrimonial

No centro da temática trabalhista, encontra-se a questão do ativismo judicial. Neste contexto, a Reforma Trabalhista interfere diretamente na redução dos números de casos levados à justiça, especialmente por privilegiar os interesses do empregador em muitas das mudanças promovidas pela nova regulamentação.

No entanto, é cediço que algumas situações não podem ser desconsideradas nesta ótica relacional. Uma delas se refere aos casos de dano moral extrapatrimonial.

[...] a questão terminológica aqui toma importância porque a dita Reforma Trabalhista de 2017 pautou-se, ao tratar do dano nas relações de trabalho e emprego, pela conceituação de um gênero – dano extrapatrimonial – com duas espécies – dano moral e dano existencial (CORTIANO JUNIOR & RAMOS, 2018, p. 7).

Segundo Pereira e Orsi (2018, p. 9), o dano moral extrapatrimonial incorpora um caráter civilista às relações de trabalho, sendo que:

Após anos de aplicação dos preceitos civilistas para caracterização do dano moral/extrapatrimonial no Direito do Trabalho, a CLT passa a consagrar de forma expressa referida espécie de dano, no Título II-A (arts. 223-A a G). O dano extrapatrimonial é conceituado no art. 223-B como a ação ou a omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. Quanto à pessoa física, consideram-se como bens juridicamente tuteláveis a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade

física (art. 223-C, CLT, em rol não exaustivo). Quanto à pessoa jurídica, são tuteladas a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência (art. 223-D, CLT, rol também não exaustivo).

Com base no contexto exposto, é possível entender que o dano causado ao empregado é equiparado a uma condição de ação cível, apesar de se associar com o âmbito das relações trabalhistas. Assim, o dano moral extrapatrimonial fica vinculado à norma culta aplicável à análise do dano moral.

3.3 Impactos da reforma trabalhista nos sindicatos

A criação da Lei n. 13.467/2017 – Lei da Reforma Trabalhista, ocorreu em um momento de dificuldade e instabilidade no Brasil. A proposta que estava associada à busca por mudanças que viabilizassem a composição de um novo formato de contratação e relação de trabalho entre empregadores e empregados, ao contrário do que foi divulgado, promoveu uma expressiva fragilidade no que se refere à proteção dos direitos do trabalhador.

A Reforma Trabalhista é uma realidade que passou a fazer parte da vida de todos os brasileiros a partir de 11.11.2017. As alterações introduzidas pela Lei n. 13.467/2017, provocaram mudanças no direito material (individual e coletivo) do trabalho, direito processual do trabalho e algumas regras de direito administrativo. Infelizmente a questão está sendo tratada de forma ideológica, quando deveria ser apreciada sem paixões políticas e como uma possibilidade de se reduzir o desemprego (que de acordo com as últimas pesquisas se aproxima dos 13.000.000 — milhões de habitantes) e acelerar a economia (VEIGA, 2018, p. 13).

Com o advento desta nova lei, a importância dada às decisões normativas decorrentes de acordos e convenções sindicais, será expressivamente maior, considerando-se a amplitude de liberdade e de capacidade legal adquiridas por estas entidades a partir de então.

Não bastasse a condição prejudicial de contratação de mão de obra terceirizada, a Reforma ainda possibilitou que os trabalhos executados por tais profissionais, sejam desenvolvidos contratados em formato ajustável, ao introduzir regras adversas.

As principais alterações serão analisadas individualmente, mas se referem aos seguintes temas: a) jornada 12 X 36; b) bens inerentes à pessoa física; c) dano extrapatrimonial; d) trabalho de gestantes e lactantes em ambiente insalubre; e) trabalhador autônomo e cláusula de exclusividade; f) contrato de trabalho intermitente; g) verbas remuneratórias; h) comissão de representantes de empregador e salvaguardas sindicais; i) garantia da participação dos sindicatos nas convenções coletivas; e j) contribuições previdenciárias (VEIGA, 2018, p. 10).

Porém, um dos aspectos mais discutidos, está relacionado com a diversidade de modelos de contratação. Isto porque, a Reforma Trabalhista viabilizou às empresas, a contratação de serviços terceirizados para execução das funções anteriormente exercidas por trabalhadores contratados pelo regime da CLT.

Conforme Veiga (2018), retira-se da análise crítica do texto da Reforma Trabalhista, uma interpretação contraditória sobre sua condição e capacidade de solucionar a problemática da crise econômica do país.

Ou seja, se o intuito do legislador, inicialmente, era o de promover mudanças que contribuíssem com a restauração da economia precarizada do Brasil que vem sendo visualizada por décadas a fio, com maior abrangência em impactos sociais negativos nos últimos anos, tal feito não foi alcançado.

Cumpram apontar, ainda com base nos argumentos de Veiga (2018, p. 12), que “a diminuição na proteção dos trabalhadores não estimula a criação de empregos e não é capaz de reduzir a taxa de desemprego”.

É necessário a conscientização no sentido de compreender que a Reforma Trabalhista proporcionou um cenário de transformação substantiva no contexto das relações de trabalho, produzindo efeitos prejudiciais aos indivíduos, às famílias e à própria economia nacional, quando se constata sua interferência direta na redução do teor protetivo direcionado ao trabalhador – parte hipossuficiente dessa relação (BENEVIDES, 2018).

A Reforma Trabalhista tornou facultativo o pagamento da contribuição sindical, que perdeu, portanto, a natureza tributária que a informava. Basta verificar a nova redação dos artigos 578 e 579 da CLT, comparando com a anterior:

Antiga redação	Nova redação
<p>Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.</p>	<p>Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, <u>desde que prévia e expressamente autorizadas.</u> (Grifamos)</p>
<p>Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.</p>	<p>Art. 579. O desconto da contribuição sindical <u>está condicionado à autorização prévia e expressa</u> dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (Grifamos)</p>

Fonte: BENEVIDES, 2018.

Vale lembrar que a alteração terá repercussão também para as centrais sindicais, pois a Lei n. 11.648/2008 modificou o texto do art. 589 da CLT, o qual passou a lhes destinar dez por cento da quota profissional daquela contribuição, cabendo ao sindicato de trabalhadores de cada categoria indicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária (BENEVIDES, 2018).

CONCLUSÃO

Ante todo o exposto neste trabalho, foi possível analisar a evolução histórica dos direitos trabalhistas, com ênfase nas mudanças gradativas que foram inseridas no cenário legal pátrio, desde os tempos mais remotos, após o período da abolição da escravatura.

Constata-se, com a realização desta pesquisa, que o papel de todo processo que envolve a realização de um trabalho é representado pelos frutos que o conhecimento geral sobre o assunto trabalhado, proporcionando novos saberes acerca do tema.

Sendo assim, o posicionamento crítico apresentado ao final do estudo, foi composto com fundamento nas percepções sociais, éticas, legais e econômicas, associadas entre si, dando vazão à expressividade acadêmica diante de cada assunto abordado, a medida em que as limitações pessoais foram sendo dirimidas.

Verificou-se que o Direito sindical é um importante ramo do direito trabalhista, à medida que objetiva a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de cada categoria, regulando inclusive questões judiciais e administrativas.

Ainda que existam diferentes teorias regulatórias das relações trabalhistas, nota-se que a Constituição Federal de 1988, define claramente o sindicato como pessoa jurídica com autonomia plena, sendo vedada a interferência estatal.

Outrossim, pode-se concluir, através do presente trabalho, que os conflitos de trabalho que envolvem uma coletividade de trabalhadores, até o ano de 2017, podiam ser solucionados através de representação específica de sindicatos, o que não mais ocorre, devido às mudanças advindas com a Reforma Trabalhista.

Deste modo, foi possível salientar, em linha conclusiva, que as leis trabalhistas do Brasil sofreram inúmeras transformações ao longo dos anos, porém, nada tão significativo em nível de perda de direitos e garantias ao empregado, quanto com as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467, de 2017.

Com esta lei, instituiu-se uma Reforma Trabalhista que estabeleceu mudanças com privilégios direcionais com maior evidência para os interesses dos empregadores, do que dos empregados, lançando mão de dispositivos importantes para proteger e resguardar o trabalhador, a despeito da instituição de outros artigos que causam



perdas profundas aos direitos anteriormente adquiridos para a parte hipossuficiente dessa relação de trabalho.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício Godinho, **Direito Coletivo do Trabalho**, 6ª Ed, São Paulo, Ed LTR, 2015.

FREITAS, José Mello de et al. **Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização**. Passo Fundo: UPF, 2003.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : Método, 2011.

JORGE NETO, Francisco Ferreira, CAVALCANTE Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed ATLAS, 3ª ed, 2015, São Paulo.

JUNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed JUSPODIVM, 10ª Ed, 2015, Salvador, Bahia.

MARQUES, Fabíola. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira, **Direito do Trabalho**, Ed ATLAS, 16ª Ed, 2015, São Paulo.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. Ed ATLAS, 31ª ed, 2015, São Paulo.

NASSYRIOS, Gabriela. **Sindicalismo no Brasil**. jusbrasil.com.br. Disponível em: <https://gabinassyrios.jusbrasil.com.br/artigos/339332671/sindicalismo-no-brasil>. Acesso em: 24 março 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. SARAIVA, 29º Ed, 3º tiragem 2015, 2014, São Paulo.