

Reformas trabalhistas urgentes

Pacto pela Reconstrução Sindical

Contrarreforma trabalhista

Especula-se sobre uma contrarreforma trabalhista, isto é, a revogação das alterações empreendidas pela Lei nº 13.467/2017, que implementou uma profunda reforma trabalhista no Brasil. A pretendida contrarreforma é animada com a ascensão de um novo Governo, que passará a dirigir o país a partir de janeiro de 2023.

Sabe-se que a eleição do novo Presidente da República se deveu a uma expressiva votação da classe **trabalhadora** – que perdeu direitos e garantias sociais fundamentais especialmente após 2017. A eleição de um Presidente mais voltado à esquerda do que os dois governos anteriores acende a discussão sobre uma contrarreforma trabalhista, o que fora tema da sua campanha presidencial. Mas, não se pode esquecer que o novo Presidente foi eleito, também, com o apoio de partidos e políticos de diversas correntes ideológicas e de membros da ala empresarial, que, no geral, têm interesse na manutenção da Lei nº 13.467/2017. De seu turno, a reforma desta Lei depende de aprovação pelo Congresso Nacional, o que significa enorme dificuldade, pois as leis são feitas pelo Legislativo.

Então, a Reforma Trabalhista de 2017 não será simplesmente revogada em sua totalidade, como pretendem alguns. No máximo, passará por alterações parciais. Outrossim, além dos interesses classistas de empregados e empregadores, o Direito do Trabalho tem merecido outras reflexões, decorrentes da adaptação do capitalismo, das regras de mercado e da estrutura empresarial atual, que não serão objeto destas considerações.

Francisco Géron Marques
de Lima

Doutor, Professor da UFC,
Subprocurador-Geral do Trabalho



Três premências

- Custeio sindical;
- assistência dos sindicatos nas rescisões contratuais;
- estruturação das negociações coletivas.

Tudo indica que as mudanças trabalhistas serão apenas parciais e se dividirão em **duas etapas**: uma **emergencial**, logo para o início do mandato; e, outra, para ser realizada **mais à frente**, talvez paulatinamente, após os diálogos tripartites, acrescentando alguns pontos que precisam ser regulamentados, como o trabalho na indústria 4.0, desempenhado por meio de plataformas eletrônicas e da uberização.

Segundo informações divulgadas pela mídia, a tendência da equipe de transição é considerar fundamentais e emergenciais três pontos para revisão: **(a)** o regime de trabalho **intermitente**, uma forma precarizada de trabalho por hora de serviço efetivo (art. 443, CLT); **(b)** a chamada **ultratividade** das normas provenientes das negociações coletivas (art. 614, § 3º, CLT), para resgatar a redação anterior e seguir o exemplo da maioria dos países ocidentais; e **(c)** a autorização para **acordos** individuais firmados diretamente entre patrões e empregados sem o aval do sindicato da categoria, no caso dos chamados trabalhadores “hipersuficientes” (art. 444, parágrafo único, CLT).

Essas mudanças, mesmo emergenciais, são tímidas e esquecem pontos essenciais da reforma de 2017, alguns dos quais sequer obtiveram aplicação prática. É preciso inserir nos temas acima, por exemplo, a sobrevivência dos sindicatos e resgatar o seu poder de representação e de negociação coletiva. Isso tem urgência.

Propostas emergenciais

Certas mudanças não demandam grandes alterações no texto da legislação vigente e se estabelecem no cumprimento de decisões do Supremo Tribunal Federal

Assim, apresentam-se as seguintes sugestões que a equipe de transição e as entidades sindicais podem considerar, em seu juízo de conveniência e urgência:

1. Custeio sindical: alteração do art. 611-B, XXVI, para permitir a contribuição assistencial a todos da categoria, filiados ou não, mediante o direito de oposição dos não associados, mas com inclusão na norma de que isso se dê mediante negociação coletiva, em valores razoáveis, aprovação em assembleia ampla e democrática e com previsão de transparência na prestação anual de contas aos representados. Na verdade, esta solução poderia contar, alternativa ou cumuladamente, com a regulação do art. 8º, IV, CF (taxa confederativa), considerando que a Súmula Vinculante nº 40-STF entende que o dispositivo não é autoaplicável. Outra possibilidade é de lei específica que trate do tema, suprimindo a parte final do art. 611-B, XXVI, CLT, e regulando uma taxa negocial a todos os representados, com travas para

assegurar democracia, negociação coletiva efetiva, limites do valor, periodicidade da cobrança, requisitos, prestação de contas e repartição da receita para o sistema confederativo, incluídas as Centrais, etc. O custeio sindical é tema emergencial e, portanto, justifica a edição de Medida Provisória.

2. Retorno da assistência na rescisão pelos sindicatos (art. 477, § 1º, CLT). A Lei nº 13.467/2017 revogou este § 1º, retirando a assistência sindical nas rescisões contratuais. Esta medida afastou, os trabalhadores de seus sindicatos, prejudicando a representação e a legitimidade sindicais, ao mesmo tempo que expôs os empregados aos seus empregadores, mediante acertos de contas não confiáveis e, normalmente, não compreendidas pelos operários, quase sempre jejunos em cálculos trabalhistas e sem forças para negociar os termos da rescisão. Anteriormente, os sindicatos possuíam serviço de conferência dos cálculos rescisórios e prestavam explicações aos trabalhadores, esclarecendo-lhes as dúvidas. A vantagem para as empresas era que o sistema da CLT lhes proporcionava segurança ante os riscos de uma eventual Reclamação na Justiça. Sobrevindo a reforma trabalhista de 2017, foram criados dois mecanismos substitutivos: a quitação anual (que não pegou) e a homologação na Justiça de acordos extrajudiciais (que os juízes do trabalho não viram com bons olhos). Sendo esta a realidade, impõe-se ressuscitar o § 1º, art. 477, CLT, e revogar os dispositivos alternativos implementados pela Lei nº 13.467/2017.

3. Revogação da previsão de homologação de acordo extrajudicial, em jurisdição voluntária (art. 855-B e segs, CLT). Conforme referido sucintamente há pouco, o legislador revogou o § 1º do art. 477, CLT (assistência sindical na rescisão) e transferiu esta atribuição para a Justiça do Trabalho, em jurisdição voluntária. Ora, esta função deve ser, primariamente, dos sindicatos profissionais, a quem cabe a defesa imediata dos trabalhadores e o diálogo com os patrões na rescisão contratual. A Justiça do Trabalho deve receber outras competências para causas mais conflituosas e relevantes, como é o caso do trabalho parassubordinado (ex.: trabalhadores em plataformas digitais).

4. Estímulo efetivo à negociação coletiva. A reforma trabalhista de 2017 apregoou a prevalência do negociado sobre o legislado, mas, na prática, não incentivou a negociação coletiva e enfraqueceu os sindicatos profissionais, gerando desequilíbrio entre os atores sociais. É preciso que se estructure melhor os processos negociais, prevendo o dever de negociar, mais transparência por parte das empresas, a ultratividade e sujeitando mais matérias à negociação, além de estabelecer alguns pontos que, obrigatoriamente,



“Na atual conjuntura, não há espaço para contribuição sindical compulsória.

Mas é possível regular a contribuição assistencial ou uma contribuição negocial a todos da categoria, ambas de forma responsável, sem prejuízo da regulação da contribuição confederativa. Um desafio por vez, é a melhor estratégia.”

devam conter nos acordos e convenções coletivas, como a pauta de acesso ao mercado de trabalho por deficientes, igualdade de gênero, proibição de discriminação, combate ao assédio, proteção à saúde e segurança etc. Tudo isso sem esquecer os limites do que possa realmente ser negociado, respeitando interesses públicos e direitos indisponíveis.

5. Comum acordo. O Judiciário deve ser a última instância a ser utilizada nas relações coletivas, eis que se devem priorizar os mecanismos autocompositivos. Contudo, eventualmente não há outro caminho senão a via judiciária. Então, a condição constitucional do “comum acordo” (art. 114, § 2º, CF) para o ajuizamento de dissídio coletivo convém seja tratada pela legislação ordinária, inserindo-se um art. 856-A, à CLT, para que seja dispensável este requisito nos casos de recusa à negociação coletiva, quando ocorrerem acertos meramente parciais e nas hipóteses de recusa a cláusulas obrigatórias por lei (ver tópico anterior). Aliás, todo o capítulo intitulado “Dos Dissídios Coletivos” (arts. 856-875, CLT) precisa ser revisto, em face dos tempos atuais.

6. Revogação integral do art. 507-A, CLT, referente à arbitragem para trabalhadores individuais. A previsão legal não vingou na prática, então a revogação é medida que se limita a reconhecer uma realidade fática. Ademais, a experiência do Direito Comparado refuta arbitragem trabalhista em questões individuais, especialmente quando o árbitro é privado.

7. Revogação integral do art. 507-B, CLT (quitação anual dos créditos trabalhistas). Tirante um ou outro caso isolado, este dispositivo também não logrou aplicação efetiva. Na verdade, um dos fundamentos para sua previsão era a retirada da assistência sindical na rescisão contratual (art. 477, § 1º, CLT), tema que será abordado logo mais, neste mesmo estudo propositivo.

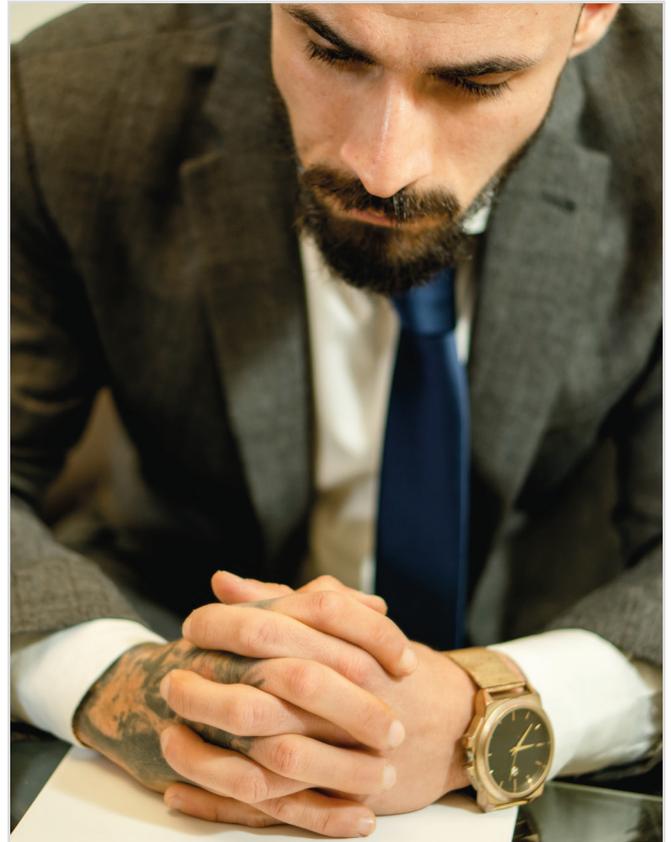
8. Garantia do acesso à justiça mediante gratuidade ampla aos trabalhadores necessitados. Este ponto diz respeito aos arts. 790-A e 790-B, CLT, os quais foram objeto de decisão do STF na ADI 5766, apreciada em 20.10.2021, tendo a Corte concluído pela inconstitucionalidade parcial desses dispositivos. Não é socialmente sustentável que trabalhadores pobres tenham que pagar honorários advocatícios sucumbenciais e periciais nem que fique devedor da Justiça por 05 anos. Segundo a Constituição Federal, cabe ao Estado prestar a assistência jurídica integral aos necessitados (art. 5º, LXXIV).

9. Acréscimo ao art. 896-A, § 1º, CLT, para esclarecer melhor o regime da transcendência da causa que possa ser objeto de Recurso de Revista e de Embargos para a SDI-1, no TST, ficando assim os incisos pertinentes:

“§ 1º. São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa, assim consideradas as demandas de importe igual ou superior a 500 (quinhentos) salários-mínimos”;

“III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado, e as demandas de natureza coletiva”.



Da forma como os dispositivos se encontram grafados atualmente, os recursos de Revista e de Embargos, no TST, são interpretados com uma carga de subjetividade muito ampla. A interpretação da jurisprudência emanada das Turmas do TST sobre o que seja “*elevado valor da causa*” e sobre “*direito social constitucionalmente assegurado*” é eivada de insegurança, divergências e elevado grau de subjetividade. E a SDI-1 não consegue uniformizar a contento estas interpretações. Na prática, os requisitos caracterizadores da transcendência favorecem a recursividade mais das grandes empresas e grupos econômicos do que as demandas dos trabalhadores e dos sindicatos, mesmo quando defendam interesses coletivos ou públicos. Porém, não é razoável que ações coletivas, incluindo as do MPT, sejam entendidas como desprovidas de interesses sociais relevantes.

A Emenda Constitucional nº 125/2022 acrescentou os §§ 2º e 3º ao art. 105 da CF/88, criando o critério da **relevância** (um tipo de transcendência recursal) como pressuposto para a interposição de Recurso Especial no Superior Tribunal de Justiça (STJ). Contrariamente dos termos abstratos utilizados pelo art. 896-A, § 1º, da CLT, que possibilitam interpretações subjetivas, a EC 125 cuidou de critérios mais claros e objetivos. Por exemplo, definiu modalidades de demandas que, por si sós, possuem grande relevância, como as ações penais e as de improbidade administrativa. E fixou que também são relevantes as ações cujo valor da causa ultrapasse quinhentos salários mínimos. Esta inteligência pode ser aplicada ou aprimorada no Processo do Trabalho, uniformizando a sistemática recursal no Brasil e minimizando o subjetivismo e a claudicância da atual jurisprudência trabalhista.

10. Estruturação do Ministério do Trabalho. Sucateado e desestruturado, o Ministério do Trabalho precisa ser repensado e fortalecido. Afinal, o que se querará da fiscalização do trabalho e das funções deste órgão? Espera-se que um governo trabalhista revigore e empodere o Ministério encarregado das relações de trabalho. Então, rever e aperfeiçoar suas atribuições, reorganizar seus órgãos internos, estabelecer a política de cargos, realizar concursos públicos, propiciar seu protagonismo no mundo do trabalho e reestruturá-lo são medidas essenciais e urgentes, a fim de que o Governo inicie suas funções com um Ministério forte, aparelhado, amadurecido e competente.

11. Por fim, embora se tenha admitido a terceirização no Brasil, fato consumado por decisões do STF, **cabe definir melhor a condição do trabalhador terceirizado**, sobretudo nas quarteirizações e quinteirizações. Seus salários e a proteção no trabalho devem ser o mais próximo possível dos trabalhadores efetivos, a fim de assegurar o princípio da isonomia, princípio constitucional que precisa ser observado nas relações laborais.

Estas são mudanças e adequações emergenciais, sem prejuízo de outras necessárias no campo do Direito do Trabalho, a envolver, por exemplo, a acessibilidade no emprego, as competências da Justiça do Trabalho, a reestruturação do sistema sindical, o banco de horas, a jornada 12x36, o trabalho por aplicativos, a autorregulação etc.



Política e sindicalismo

Sob o ponto de vista político, o momento ainda é instável, as manifestações antidemocráticas ameaçam a governabilidade, insurgem-se contra a paz social, comprometem a economia, e a nova conjunção do Congresso Nacional tende a ser nada benevolente com os direitos sociais, muito menos com medidas que possam fortalecer o sindicalismo. Os desafios são enormes, a começar pelo asseguramento da democracia, o fortalecimento das instituições e a defesa dos direitos fundamentais, entre eles os sociais.

Logo, as mudanças no Direito Coletivo do Trabalho devem ser apresentadas e conduzidas de forma muito cautelosa; a tendência é que não haja nada abrupto nem de grande profundidade. Por exemplo, tratar da mudança da unicidade para a pluralidade não parece ser o momento ideal. Não se deve mexer na Constituição.

Pelo lado dos sindicatos, o momento é de união e construção de propostas razoáveis e viáveis, unificadas. Convém que os dissensos internos cedam para um bem maior. É melhor construir acordos e consensos do que acirrar concorrências internas. Pautas comuns precisam ser estabelecidas e apresentadas de forma coesa. Se forem poucas as que ofereçam coesão, então que sejam estas as apresentadas.

A identificação de problemas comuns a todo o

sindicalismo (ex.: custeio sindical) precisa encontrar solução dialogada, sem interesses meramente pecuniários. O tema há de ser encarado num contexto de sobrevivência dos sindicatos e de legitimação perante os trabalhadores que contribuirão. O custeio é um mecanismo para a representatividade.

Mas tudo isso tem uma finalidade e um propósito: que os sindicatos cumpram fielmente suas atribuições perante a categoria e defendam, unidos, o Estado Democrático de Direito, resistam à retirada de direitos sociais (trabalhistas, previdenciários, educacionais...). Se não houver esta união, o sindicalismo estará sujeito a ataques antidemocráticos e a medidas de contenção de suas mobilizações em defesa dos trabalhadores, os quais precisam passar por um processo de politização, de compreensão dos problemas que o Brasil enfrenta, das causas de seu empobrecimento. Cabe aos sindicatos conduzir este processo de consciência de classe.

A defesa da classe trabalhadora se dá no plano macro, nacional, na atuação perante a cúpula do Poder, mas também na base, no trabalho ombro a ombro com os trabalhadores.

Enfim, é urge um **PACTO PELA RECONSTRUÇÃO SINDICAL**. É o que propõe este seminário, ciente do longo caminho a trilhar. (Prof. Gérson Marques)

