



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Ciências Sociais

Faculdade de Direito

Beatriz Pereira dos Santos

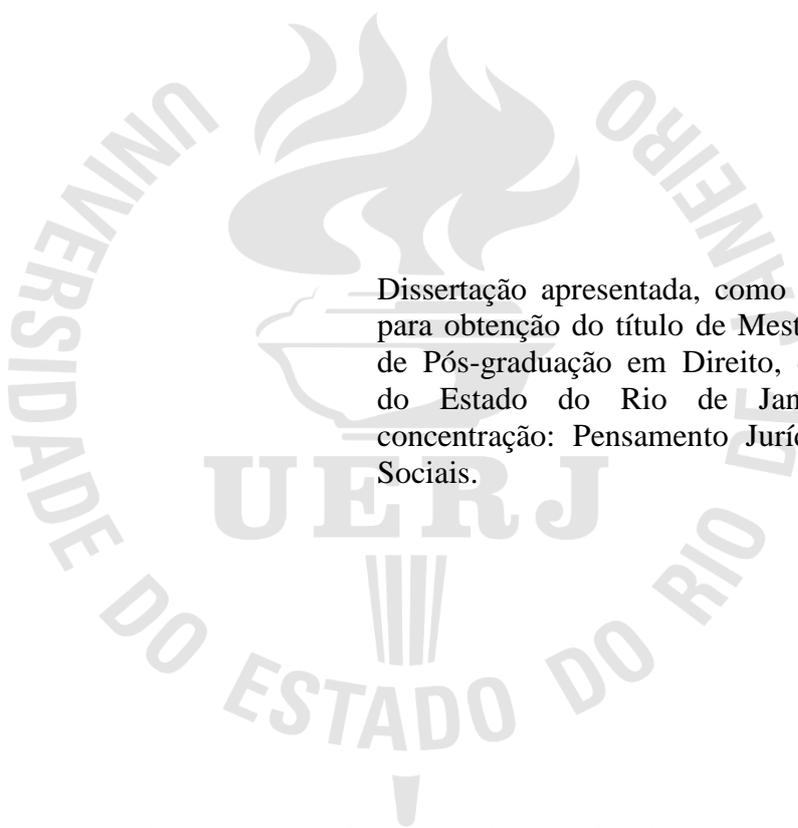
“Átomos de tempo são os elementos do lucro”: os impactos do primeiro ano da reforma trabalhista sobre as negociações coletivas em jornada de trabalho no estado do Rio de Janeiro

Rio de Janeiro

2020

Beatriz Pereira dos Santos

“Átomos do tempo são os elementos do lucro”: os impactos do primeiro ano da reforma trabalhista sobre as negociações coletivas em jornada de trabalho no estado do Rio de Janeiro



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-graduação em Direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pensamento Jurídico e Relações Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Ivan Simões Garcia

Coorientador: Prof. Dr. Ricardo Nery Falbo

Rio de Janeiro

2020

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CCS/C

S237a Santos, Beatriz Pereira dos.

Átomos do tempo são os elementos do lucro: os impactos do primeiro ano da reforma trabalhista sobre as negociações coletivas em jornada de trabalho no estado do Rio de Janeiro / Beatriz Pereira dos Santos - 2020.

133 f.

Orientador: Prof. Dr. Ivan Simões Garcia

Coorientador: Prof. Dr. Ricardo Nery Falbo

Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito.

1. Negociação coletiva do trabalho - Teses. 2. Sindicatos - Teses. 3. Legislação trabalhista - Teses. I. Garcia, Ivan Simões. II. Falbo, Ricardo Nery. III. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Direito. IV. Título.

CDU 349.2

Bibliotecária: Angélica Ribeiro CRB7/6121

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

Beatriz Pereira dos Santos

“Átomos de tempo são os elementos do lucro”: os impactos do primeiro ano da reforma trabalhista sobre as negociações coletivas em jornada de trabalho no estado do Rio de Janeiro

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-graduação em Direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pensamento Jurídico e Relações Sociais

Aprovada em 23 de janeiro de 2020.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Ivan Simões Garcia (Orientador)

Faculdade de Direito – UERJ

Prof. Dr. Ricardo Nery Falbo (Coorientador)

Faculdade de Direito – UERJ

Prof.^a Dra. Carla Appollinario de Castro

Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Guilherme Leite Gonçalves

Faculdade de Direito – UERJ

Rio de Janeiro

2020

Para o meu irmão Lucas

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao meu pai, apoio seguro, perene e sem cobranças desde sempre, que junto à Lu, João e Tainá suportaram resilientemente todas as minhas ausências durante o mestrado. Ao meu irmão Lucas, pelo exercício de justificar cada linha do meu raciocínio, na esperança de ajudá-lo a escolher uma carreira em que queira – pelo menos – mudar o mundo.

Agradeço a toda a equipe do escritório Felipe Santa Cruz Advogados. Obrigada, Felipe, por me proporcionar essa oportunidade e obrigada Eduardo que nem por um instante titubeou em me apoiar no mestrado, tanto na decisão de fazê-lo quanto em todas as ocasiões em que precisei me dedicar a ele, sou grata de coração por sua falta de juízo. Agradeço à Carol, Dani, Rafa, Rafão, Ric, PH, Jandi, Gabigol e Diegão por me apoiarem, me substituírem em tantas ocasiões e serem tão compreensivos nas minhas ausências e à Larinha, que tanto digitalizou textos que deveria constar dos agradecimentos de vários mestrados.

Aos mestres, com muito carinho, meus agradecimentos. Ao professor Falbo, pelo adorável reencontro, desta vez na UERJ, pela coorientação afetuosa e incentivadora. Ao meu orientador professor Ivan Garcia, agradeço pela confiança em me orientar, pela liberdade que me deu na condução da pesquisa e por dispor tanto de seu tão disputado tempo para tratar desta dissertação. Ao professor Guilherme Leite, por me abrir sua sala e pelas conversas que renderam e rendem reflexões preciosas. Ao professor Rodrigo Carelli pelos apontamentos valiosos na qualificação. Às professoras Elina Pessanha, Maria Cristina Rodrigues e aos professores Marco Aurélio Santana e Alexandre Barbosa Fraga que me acolheram no PPGSA/IFCS em suas disciplinas em discussões que foram centrais para as reflexões que aqui desenvolvi e pelos eventos sobre sindicalismo que deram vitalidade às questões que procuro debater. Ao professor Jacob Carlos Lima meu grande agradecimento por ter me colocado em contato com o grupo da REMIR, que me alimentou de informações, dados, discussões durante todo o mestrado. À professora Sayonara Grillo por acompanhar, ainda que à distância, meu desenvolvimento durante o mestrado. Agradeço a todos da rede REMIR por aceitar minha participação na pesquisa que foi crucial para o estudo aqui desenvolvido.

Agradeço ao pessoal da secretaria do PPGD/UERJ por responderem todos os meus incontáveis e-mails, sempre disponíveis e gentis.

Aos colegas de mestrado agradeço pelas discussões em sala de aula, no grupo de pesquisa e de trabalho que se formou em torno da iniciativa do Labuta. Aos camaradas do Lumpenmestrariado, Taiara, Maria Carolina, Vinicius, Lévio, Raphael, Felipe, Ivan, Fernando

e Paulo, pelo reforço diário das convicções políticas, pelas discussões fraternas e pela divisão das agruras durante o mestrado, foi um presente encontrar vocês. Aos colegas do PPGD/UERJ Grazielle, Luiza Leite, Ricardo Visser, André Matheus, Ricardo José e João Guilherme agradeço pela troca nas experiências de pesquisa que me trouxeram vários aprendizados.

Na retaguarda da saúde mental, agradeço a minha terapeuta Leda Rebello e ao Multibloco, Tambores de Olokun e Lambabloco, nas pessoas de Lino Amorim, Thais Bezerra, Alexandre Garnizé e Juliana Magaldi, vocês nem sabem o quão fundamentais foram para que eu não pirasse e conseguisse botar esse bloco na rua.

Pela amizade recheada de apoio técnico, foram indispensáveis Carolina Gagliano e Henrique Lima, pesquisadores incríveis com quem tive a honra de trabalhar e de compartilhar tantas ideias, esperanças e frustrações, obrigada por seus insights, opiniões e discussões sobre sindicatos. Ao Ramon Cháves, pelo compartilhamento de inquietudes sobre trabalho, por dizer sim para todas as furadas em que a gente se meteu e que renderam ideias para essa dissertação, a minha gratidão.

Ao meu amor, Tiago Magaldi, que em primeiro lugar me deu incentivo de fazer o mestrado e depois revisou textos, sugeriu leituras, explicou conceitos, me emprestou livros, sugeriu alterações, foi o crítico mais duro e o apoio mais certo, me colocou no modo neurose e me tirou dele. Você é, antes de tudo, um grande pesquisador e nunca poderei agradecer o bastante pelo privilégio que foi escrever essa dissertação sob o nosso convívio.

A modesta residência do Sr. Keuner foi invadida por um gigante, que descalçou as botas, instalou-se no sofá da sala e interpelou o dono da casa:

– Queres servir-me?

Em silêncio, o Sr. Keuner foi para a cozinha e começou a preparar acepipes e guloseimas para o poderoso invasor:

assados, frituras, doces cremosos, bolos variados.

Essa ocupação se estendeu ao longo de semanas, meses, anos, até que um dia o gigante, gordíssimo, teve uma embolia e morreu.

O Sr. Keuner limpou a casa, enrolou o cadáver num tapete velho, arrastou-o para fora, jogou-o no lixo e então respondeu:

– Não!

Bertold BRECHT, apud KONDER, O Globo, 04/02/2002

RESUMO

SANTOS, Beatriz Pereira. *“Átomos do tempo são os elementos do lucro”*: os impactos do primeiro ano da reforma trabalhista sobre as negociações coletivas em jornada de trabalho no estado do Rio de Janeiro. 2020. 133 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

A nova legislação trabalhista que entrou em vigor em 2017 representa o desmonte de direitos sociais e trabalhistas conquistados e consolidados no último século pelo povo brasileiro e legalizou práticas já existentes no mercado de trabalho que eram consideradas irregulares, possibilitando várias opções aos empregadores para ajustar a força de trabalho conforme as características do capitalismo contemporâneo, de forma variável e personalizada, como o teletrabalho e o trabalho intermitente, bem como forma de ampliação e flexibilização da jornada de trabalho. Segundo Marx, no modo de produção capitalista o trabalho necessário só pode constituir parte da jornada de trabalho, que nunca pode ser reduzida a esse mínimo, de modo que a extensão da jornada é fundamental para a ampliação da mais-valia. Na primeira parte deste estudo será abordado o contexto marcado por crise econômica, descrença nas formas tradicionais de representação política, inclusive nos sindicatos e serão abordadas as formas de flexibilização dos direitos sociais promovida pela reforma trabalhista, ampliando a liberdade do empregador e submetendo o trabalhador a maior instabilidade, seja pela negociação direta entre patrão e empregado, permitindo uma negociação descentralizada e articulada no interior da empresa, de acordo os interesses desta, seja pelo enfraquecimento dos sindicatos. A nova lei também reduz o âmbito de atuação dos sindicatos e passa a permitir que os sindicatos reduzam os direitos a patamares inferiores ao previsto em lei e suprime o financiamento obrigatório destinado aos sindicatos. Na segunda parte do trabalho, será desenvolvida a parte empírica da pesquisa sobre os impactos desta reforma nas negociações coletivas, consistente na análise de cláusulas que tratam da jornada de trabalho pactuadas no primeiro ano da reforma, em comparação com as negociações desenvolvidas no ano anterior.

Palavras-chave: Negociações coletivas. Sindicatos. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

SANTOS, Beatriz Pereira. *“Moments are the elements of profit”*: the impacts of the first year of the labor reform on collective bargaining about working time in the state of Rio de Janeiro. 2020. 133 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

The new labor legislation, which entered into force in 2017, represents the dismantling of social and labor rights consolidated by the Brazilian people in the last century, and legalized practices that already existed in the job market but were considered illegal. This created several possibilities for employers to adjust the workforce to their own interests, in a variable and customized way, with types of work such as telecommuting, zero-hour contract and forms of expanding and flexibilizing the working time. According to Marx, under the capitalist mode of production, the necessary labor can only be a portion of the working time, which can never be reduced to this minimum, so extending the working time is crucial for the capital and for increasing the surplus value. The first portion of this dissertation will address the context marked by economic crisis, disbelief in the traditional forms of political representation, including trade unions, and it will address the forms of flexibilization of social rights brought by the labor reform, granting more freedom to the employer and subjecting the workers to more instability, whether due to the direct negotiation between employer and employee, which allows for a decentralized negotiation that is coordinated within the company, in accordance with its interests, or due to the unions' feebleness. The new law also allows unions to reduce rights to levels below the legal provisions and suppresses the mandatory union's funding. The second portion of this work will analyze the impact of the new law on the negotiation between unions and companies, based on empirical data, analyzing clauses on working time bargained in the first year of the reform, in comparison with those negotiated in the year before the new legislation.

Keywords: Collective bargaining. Trade unions. Labor reform.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 –	Taxa de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. Brasil, 2015 a 2019.....	35
Gráfico 2 –	Índice de confiabilidade dos sindicatos. Brasil, 2009 a 2018.....	54
Gráfico 3 –	Distribuição dos sindicatos pesquisados por central sindical.....	92
Gráfico 4 –	Comparação da distribuição dos sindicatos e convenções pesquisados por central sindical.....	92
Gráfico 5 –	Índice de representatividade das centrais sindicais Brasil, 2008 a 2016....	94
Gráfico 6 –	Comparação das negociações em banco de horas antes e após a reforma em relação ao prazo de compensação de banco de horas.....	97

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Distribuição dos sindicatos entrevistados por filiação à central sindical.....	83
Tabela 2 –	Importância das fontes de pagamento antes da Reforma Trabalhista.....	86
Tabela 3 –	Importância das fontes de pagamento após a Reforma Trabalhista.....	87
Tabela 4 –	Questão 22 No processo de negociação, o sindicato enfrentou alguma pressão para firmar convenções e acordos coletivos com condições menos favoráveis para os trabalhadores?.....	88
Tabela 5 –	Questão 24 Quais destes temas constavam na convenção coletiva ANTES da Reforma Trabalhista ser implementada?.....	89
Tabela 6 –	Questão 25 Quais destes temas passaram a constar na convenção coletiva DEPOIS da Reforma Trabalhista ser implementada?.....	90
Tabela 7 –	Representatividade das centrais sindicais.....	93
Tabela 8 –	Comparação das negociações em banco de horas quanto ao prazo de compensação.....	95
Tabela 9 –	Consolidação da comparação das negociações em banco de horas.....	98
Tabela 10 –	Comparação das negociações em intervalo intrajornada antes e após a reforma.....	99
Tabela 11 –	Consolidação da comparação das negociações em intervalo intrajornada.....	100

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ART	Artigo
BNDES	Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CEF	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONALIS	Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CGTB	Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
CONLUTAS	Central Sindical e Popular Conlutas
CSB	Central dos Sindicatos Brasileiros
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central única dos trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
EC	Emenda Constitucional
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FS	Força Sindical
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego

NCPC	Novo Código de Processo Civil
NSCT	Nova Central Sindical de Trabalhadores
PL	Projeto de Lei
PLC	Projeto de Lei Complementar
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PT	Partido dos Trabalhadores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
REMIR	Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista
SECRJ	Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
UGT	União Geral dos Trabalhadores
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	15
1	REFAZENDO AS PERGUNTAS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NOS SINDICATOS.....	17
1.1	Encadeamento de acontecimentos do quadro político que precederam a aprovação da reforma trabalhista.....	20
1.2	Algumas reflexões epistemológicas sobre a abordagem da reforma trabalhista neste estudo.....	24
1.3	A interdisciplinaridade, o empírico e o teórico no trabalho a ser desenvolvido.....	29
2	CONTEXTO DAS METAMORFOSES DO TRABALHO: SINDICATOS E JORNADA DE TRABALHO.....	32
2.1	Neoliberalismo, sua crise e teoria da dependência.....	32
2.1.1	<u>Reflexões sobre jornada de trabalho, reestruturação produtiva e flexibilização.....</u>	35
2.1.2	<u>A austeridade e a crise do estado de bem estar social: conceitos para pensar a reforma trabalhista.....</u>	39
2.1.3	<u>A jornada de trabalho na tradição marxista e sua relação com as recentes transformações.....</u>	42
2.2	Aspectos relevantes da política e economia recentes no cenário brasileiro.....	49
2.3	Desenho legal dos sindicatos no Brasil.....	53
3	A REFORMA E AS TRANSFORMAÇÕES DO SINDICALISMO E DA JORNADA DE TRABALHO.....	57
3.1	O avanço sobre o tempo do trabalhador na reforma.....	57
3.2	As principais mudanças trazidas com a reforma trabalhista e o impacto do redesenho dos sindicatos nas negociações coletivas.....	69
3.2.1	<u>A reforma trabalhista e o impacto das mudanças no financiamento sindical: um processo em andamento.....</u>	71
3.2.1.1	<u>A reforma trabalhista como processo em curso e o financiamento sindical na legislação pátria.....</u>	73

3.2.1.2	Contradições e incompatibilidades da reforma em curso com as normas constitucionais, internacionais e a legislação pátria quanto às negociações coletivas.....	75
4	NEGOCIAÇÃO COLETIVA E REFORMA TRABALHISTA: PRIMEIROS IMPACTOS.....	79
4.1	Metodologia de coleta e análise de dados.....	79
4.2	O estudo da REMIR.....	86
4.2.1	<u>Impactos sobre o financiamento sindical.....</u>	89
4.2.2	<u>Impactos sobre as negociações coletivas.....</u>	92
4.3	Os impactos detectados na pesquisa por análise das convenções coletivas antes e depois da reforma.....	95
4.3.1	<u>Banco de horas.....</u>	99
4.3.2	<u>Intervalo intrajornada.....</u>	102
4.3.3	<u>Outras disposições sobre jornada.....</u>	104
	CONCLUSÕES PARCIAIS.....	106
	REFERÊNCIAS.....	111
	ANEXOS.....	122

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objeto as repercussões da reforma trabalhista que entrou em vigência em 2017 nas negociações coletivas. O foco dos impactos da reforma recairá sobretudo sobre as cláusulas que tratam de jornada de trabalho. Por negociações coletivas temos as negociações travadas entre sindicatos laborais e patronais, bem como aquelas entre sindicatos e empresas. A partir das negociações são produzidos termos chamados acordos e convenções coletivas que regulam as relações de trabalho entre as partes.

A reforma trabalhista alterou drasticamente a dinâmica das negociações coletivas ao trazer novas regras para seu desenvolvimento. A relação entre a lei enquanto patamar regulatório mínimo e as negociações coletivas ganha novos contornos a partir da regra de prevalência do negociado sobre o legislado mesmo em casos de redução dos direitos previstos em lei. Além disso, no centro da reforma estão várias previsões com impactos sobre a jornada de trabalho, flexibilizando-a seja em função de novos contratos ou de modalidades diversificadas de jornada e de cômputo do tempo de trabalho.

No entanto, este estudo não se destina a verificar as compatibilidades entre a legislação e a Constituição da República, ou mesmo a localizar as contradições entre as previsões legais existentes no arcabouço jurídico para produzir novos marcos teóricos para lidar com as mudanças na legislação.

No capítulo dois, começo a reflexão por uma re colocação das perguntas feitas sobre a reforma trabalhista. Se a reforma trabalhista acaba sendo admitida no Direito como um dado pronto e acabado, estéril, este estudo pretende encontrar suas raízes no contexto de intensas metamorfoses sociais, políticas e econômicas.

Assim, desenvolvo uma análise dos acontecimentos políticos ao redor da aprovação da Lei nº 13.467/2017, que ficou conhecida como “reforma trabalhista”. Ao longo desta dissertação, é a esta lei que se refere o termo reforma trabalhista. No entanto, não se deve desconsiderar que a reforma trabalhista ainda se apresenta como um processo em curso, especialmente quanto ao financiamento sindical, mas sem se limitar a ele.

Ao considerar o contexto histórico, econômico, político e social de construção da reforma trabalhista, não como pano de fundo, mas como o cerne constitutivo dos novos padrões trazidos com a reforma, foi necessário construir as bases de uma interdisciplinaridade para este estudo. Ciente das limitações a que este tipo de escolha remete, traço algumas considerações epistemológicas sobre a forma de pensar a reforma e como estudá-la.

No capítulo três, adentro ao contexto das metamorfoses do trabalho em relação aos sindicatos e à jornada de trabalho. Abordo alguns elementos do neoliberalismo e das teorias da dependência para compreender a situação do Brasil no panorama global para, em seguida, traçar algumas notas sobre os significados da flexibilização e da reestruturação produtiva para a regulação das jornadas de trabalho. A austeridade também será abordada como conceito importante para pensar a reforma trabalhista como parte de uma série de reformas que teve lugar em diversas economias, especialmente aquelas marcadas pela dependência. Diante dos artifícios do capital para se renovar, retomo conceitos da tradição marxista sobre jornada de trabalho para compreender as recentes transformações em seus percursos de continuidades e descontinuidades.

Em uma abordagem sociológica, procuro delinear algumas questões do cenário brasileiro recente, a partir das escolhas políticas e econômicas para entender suas repercussões em direitos sociais e na viabilidade de decisões políticas como a reforma trabalhista. Em seguida, a partir de uma abordagem historicizada, procuro desenvolver uma análise do desenho legal dos sindicatos no Brasil para compreender suas limitações e traçar a medida de seus desafios atuais.

No capítulo quatro, dou maior espaço ao Direito do Trabalho para realizar uma análise descritiva das alterações trazidas na reforma trabalhista sobre a jornada de trabalho. Em seguida, abordo as principais mudanças trazidas com a reforma no redesenho dos sindicatos nas negociações coletivas e as mudanças no financiamento sindical. Amplio o espaço destinado ao Direito do Trabalho para abordar algumas contradições e incompatibilidades com as normas constitucionais, internacionais e a legislação pátria quanto às negociações coletivas, sem a pretensão, no entanto, de fazer uma revisão geral de todas as possibilidades jurídicas dessas incompatibilidades, mas apenas para delinear paralelos entre o quadro de contradições sociais, políticas e econômicas e o quadro de contradições jurídicas que foram produzidas no mesmo contexto, principalmente a partir da questão do financiamento sindical.

No capítulo cinco será apresentado o estudo empírico para entender concretamente os impactos da reforma trabalhista nas negociações coletivas em cláusulas que tratam da jornada de trabalho. Mais especificamente, serão analisadas as convenções coletivas registradas no primeiro ano após a reforma trabalhista e comparadas com a negociação imediatamente anterior, isto é, antes da entrada em vigor da reforma. Esta análise será feita sobre alguns tópicos trazidos pela reforma trabalhista no artigo 611-A da CLT, que permite que as normas coletivas prevaleçam sobre o patamar legal mesmo para reduzir direitos. Esta análise será complementada por uma pesquisa mais abrangente produzida nacionalmente pela Rede de

Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) em 2018 em que tive a oportunidade de fazer uma pequena participação e, assim, o acesso aos dados se fez possível para analisá-los em conjunto para traçar um panorama dos primeiros impactos da reforma trabalhista.

Início o capítulo cinco trazendo a metodologia de coleta e análise de dados, antecipando as limitações da pesquisa que o método escolhido impôs. Em seguida, abordo em duas seções os impactos da reforma trabalhista, iniciando pela pesquisa conduzida nacionalmente pela REMIR, abordando os dados coletados relacionados ao financiamento sindical e às negociações coletivas. Após, passo a tratar das análises das convenções coletivas pesquisadas em três seções: nos temas de banco de horas, intervalo intrajornada e as demais disposições sobre jornada. Neste último, se incluem a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, o trabalho intermitente, o sobreaviso, o teletrabalho, a ampliação de jornada em ambiente insalubre e o controle de jornada.

Enfim, passo a elaborar as conclusões, produzindo contatos entre os dados com as reflexões feitas nos primeiros capítulos para analisar os impactos primeiros da reforma trabalhista e seus possíveis significados.

1 REFAZENDO AS PERGUNTAS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NOS SINDICATOS

Desde a aprovação da reforma, em abril de 2017, muitos juristas têm procurado lidar com as alterações legais que provocaram profundas mudanças na forma que entendíamos o Direito do Trabalho e o Direito Sindical, já que as mudanças trazidas alteram substancialmente a dinâmica das negociações coletivas.

Da aprovação da CLT em 1º de maio de 1943 até 2017, foram editadas 259 leis, decretos ou medidas provisórias que a alteraram, uma média de 3,5 diplomas legais por ano. Porém, nenhuma alteração legislativa ou constitucional após a edição da CLT em 1943 foi tão complexa ou capaz de levantar tantos questionamentos como a última.

Dentre as mudanças nos sindicatos estão o fim da contribuição sindical obrigatória, a vedação de desconto de contribuição para o sindicato sem autorização dos empregados, o fim da homologação de rescisão contratual nos sindicatos e a prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo alterações que rebaixem o patamar de direitos previstos em lei. Somam-

se a essas mudanças as alterações que pretendem permitir – a despeito do texto constitucional – a redução do intervalo intrajornada, a aplicação de banco de horas, compensação de jornadas de trabalho e a implementação de jornadas de 12 horas de trabalho por 36 de descanso sem negociação com o sindicato, isto é, bastando para sua implementação a transação individual entre empregado e empregador.

A reforma trabalhista – como ficou conhecida a Lei nº 13.467/2017 – alterou mais de 200 artigos da CLT. As alterações supracitadas atingem profundamente os sindicatos: em maio de 2018, o jornal Valor Econômico noticiou a queda na arrecadação dos sindicatos na ordem de 80%¹. Deparando-se com tamanha alteração no sistema legislativo que, apesar de várias mudanças desde 1943, ainda preservava as bases do texto promulgado na Era Vargas, os juristas têm se perguntado se as novidades são ou não aplicáveis à luz da Constituição da República. Isto porque a constitucionalidade de vários dispositivos está sendo questionada². Além disso, há contradições entre dispositivos que foram alterados e dispositivos que permaneceram com a redação antiga. Neste cenário de questionamentos e incertezas, despontam grandes inseguranças jurídicas para empregados e empregadores.

No entanto, entendo que algumas perguntas podem ser recolocadas para uma melhor compreensão dos impactos da reforma trabalhista, particularmente nos sindicatos.

Com tantas inconsistências entre o texto constitucional e as alterações trazidas com a reforma trabalhista, além das contradições que agora existem entre dispositivos da própria CLT, os juristas têm procurado soluções *lógicas* dentro da sistemática jurídica para solucionar essas contradições. A implementação de jornada de 12 por 36 é ou não é constitucional? É possível implementar banco de horas em uma empresa sem consultar o sindicato ou esta medida pode ter sua constitucionalidade posteriormente questionada perante o Poder Judiciário? De um lado, a reforma veda o desconto de contribuições sem autorização dos empregados, mas o artigo 513, alínea “e” da CLT permaneceu íntegro, e diz que é prerrogativa dos sindicatos impor contribuições à *categoria* (que abarca todos os empregados: filiados e não filiados). Como solucionar impasses dessa natureza?

¹ Valor Econômico. Arrecadação das entidades de trabalhadores com imposto sindical diminui 80% em 2018. Disponível no link: <<https://www.valor.com.br/brasil/5501555/arrecadacao-das-entidades-de-trabalhadores-com-imposto-sindical-diminui-80-em-2018/>>. Acesso em: 17 ago. 2018

² Até junho de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) registrava 26 ações questionando a constitucionalidade de dispositivos da Reforma Trabalhista. São questionados, principalmente, as obrigatoriedade das contribuições sindicais, o contrato de trabalho intermitente, o acesso à justiça, as regras de correção do depósito recursal, a forma de fixação dos danos morais e a permissão do trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/stf-julga-primeiras-aco-es-reforma-trabalhista-27062018>>. Acesso em 29 set. 2018.

Ainda que a pergunta central deste trabalho diga respeito ao impacto da reforma nas negociações coletivas, antes de chegar a esta investigação, precisamos refazer algumas perguntas sobre a como chegamos à reforma e como chegamos a um cenário de tantas incertezas e inconsistências na norma jurídica trabalhista.

Bem, com certeza são pertinentes os esforços para apontar as inconsistências entre o texto da reforma e a legislação preexistente, tanto na CLT como na Constituição. No entanto, parece que, neste esforço, alguns aspectos relevantes que circundam a aprovação da Lei nº 13.467/2017 são esquecidos, permanecem na penumbra ou são mesmo *ocultados* das discussões, pois tratados como meros acontecimentos circunstanciais. Uma vez aprovada a Lei nº 13.467/2017, ela adentrou o arcabouço jurídico e as circunstâncias políticas que deram ensejo à sua aprovação não mais são questionadas.

E, neste sentido, o Supremo Tribunal Federal iniciou o julgamento das ações que questionam a constitucionalidade da reforma trabalhista, manifestando entendimento favorável à constitucionalidade dos dispositivos que tornam a contribuição sindical facultativa, por exemplo. O próprio julgamento, no entanto, revela a ausência de consenso, uma vez que foi decidido por 6 votos a 3.

No entanto, mesmo sem questionar a validade da lei no aspecto formal, para melhor compreender os impactos desta legislação nas atividades dos sindicatos, seu significado jurídico, político e social, parece-me indispensável recobrar as circunstâncias jurídico-políticas nas quais a lei da reforma trabalhista foi aprovada, isto é, as circunstâncias nas quais esta lei adentrou o arcabouço jurídico, o momento político e histórico que ensejou a possibilidade e viabilidade de sua proposição e aprovação no Congresso Nacional. Neste sentido é que penso ser preciso reformular as perguntas que os juristas estão fazendo sobre a reforma Trabalhista. Pensá-la dentro dos muros do Direito, cotejando a lei com outros dispositivos de lei ou com artigos da Constituição, parece não fornecer uma perspectiva suficientemente clara do que representa a reforma trabalhista no mundo do trabalho.

Os sindicatos são entidades de cunho eminentemente político. Na década de 1930, havia uma conformação política “que oferecia uma ilusão de que o sistema de metabolismo social do capital pudesse ser efetiva, duradoura e definitivamente controlado, regulado e fundado num compromisso entre capital e trabalho mediado pelo Estado” (ANTUNES, 2009:40). Isto é, os sindicatos eram parte da engrenagem política de sustentação ao capitalismo, de modo que dissociá-los da política nacional se mostraria impróprio e negador da história dos sindicatos enquanto instituições.

Diante disto, é preciso *historicizar* o momento político em que a Lei nº 13.467/2017 foi aprovada. Esta aprovação se deu em um cenário de grave descrédito da política, instabilidade das instituições e crise política propriamente dita.

1.1 Encadeamento de acontecimentos do quadro político que precederam a aprovação da reforma trabalhista

As eleições presidenciais para o mandato de 2015 a 2018 ocorreram em outubro de 2014, pouco mais de um ano após as manifestações que tiveram início em junho de 2013. “Desde junho de 2013, as ruas não mais se quedaram abandonadas” (SANTOS, 2017:49). Estas manifestações são objeto de grandes discussões na ciência política e, ao que a prolífica produção científica indica, a complexidade daquele momento ainda será objeto de debate por anos a fio.

Em linhas gerais, aquele momento político assim foi descrito por Wanderley Guilherme dos Santos (2017:44):

No Brasil, o governo da presidente Dilma Rousseff entrou em declínio no último ano do primeiro mandato, submergindo nos dois primeiros meses de 2015, no início do segundo mandato. Antes, em junho de 2013, a exasperada truculência do governo de Geraldo Alckmin reprimindo passeata contra o aumento das passagens de ônibus na cidade de São Paulo provocou imprevista reação de solidariedade não apenas na capital paulista, mas em vários centros urbanos. O estúpido aumento da repressão física em São Paulo e em outras capitais conflagrou o ambiente urbano em número crescente de metrópoles, em rebeldia contra tudo, partidos e políticos, indiscriminadamente, acompanhada de confrontos violentos entre polícia e manifestantes, depredações, prisões e feridos. Compreensivelmente, a indisposição popular, ativa nas demonstrações e passiva no apoio tácito da opinião pública, no início dos conflitos, terminou por hostilizar todo tipo de autoridade de base representativa, incluindo a presidente Dilma Rousseff. Propostas de programas específicos em matéria de transporte e outras, anunciadas até em edições televisivas especiais, foram inúteis; em verdade, em circunstâncias semelhantes, nada é capaz de reverter a fúria meio anarquista, aproveitada por múltiplas organizações, então desconhecidas ou inexistentes (...).

Tendo participado das manifestações, testemunhei as contradições que marcaram sua evolução, protesto após protesto, na cidade do Rio de Janeiro. Aquela onda de protestos deu início a um processo político que impactou sobremaneira as eleições que se avizinhavam:

A popularidade de Dilma desabou, ainda lá em 2013, para não mais se recuperar. O governo ingressava no fluxo da desmoralização e descrédito a que estavam submetidos os governos em todos os países, seqüela da crise econômica iniciada em 2008. Contra uma oposição pouco respeitada e sem programa claro, mas valendo-se da onda anti-Dilma, emblemática da rebelião contra a hegemonia do Partido dos

Trabalhadores, a disposição de votar pela mudança no Executivo nacional desceu quase de maneira avassaladora em 2014 (SANTOS, 2017: 45).

No entanto, as eleições para o mandato que se iniciaria em 2015 teve desfecho favorável ao Partido dos Trabalhadores, com a reeleição de Dilma Rousseff e a derrota do candidato Aécio Neves do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB). Durante o processo eleitoral, Dilma declarou, em mais de uma ocasião, que não aprovaria alterações em direitos trabalhistas, como a célebre ocasião em que afirmou que não mexeria na CLT “nem que a vaca tussa”³. O dia seguinte às eleições, no entanto, assim foi descrito por Wanderley Guilherme dos Santos (2017:45-46):

Na realidade, como é notória, a decepção do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) e associados foi profunda e democraticamente letal. Conduzidos, desde o dia seguinte à apuração dos votos, pelo candidato presidencial derrotado Aécio Neves, eles percorreram o trajeto histórico dos antigos golpistas: primeiro acusaram os vitoriosos de fraude eleitoral, depois, de corrupção. Reprise da eleição de 1950, de Vargas, e da de JK em 1955. E bandeira gêmea do anticomunismo de 1964. Aécio Neves propôs a flâmula do impedimento, aceita de imediato pelo Partido Popular Socialista (PPS) de Roberto Freire e, gradativamente, pelos demais membros do PSDB e Democratas (DEM), terminando por contaminar todas as frações inconformadas das demais bancadas da Câmara dos Deputados.

O processo de *impeachment* teve seu início, portanto, neste conturbado desfecho do processo eleitoral, cujo resultado não foi aceito pelos vencidos, de modo que o início do segundo mandato de Dilma Rousseff, em janeiro de 2015, foi marcado por instabilidades políticas e jurídicas.

Embora tenha declarado que não faria alterações na legislação trabalhista, em junho de 2015, Dilma sancionou com vetos a lei nº 13.134/2015, com novas regras, mais restritas, para acesso a abono salarial, seguro-desemprego, seguro-desemprego do pescador artesanal, pensão por morte e auxílio-doença.

Naquele momento, estava em discussão o projeto de lei 4330/2004 que tratava da terceirização irrestrita. Adalberto Cardoso (2015) destaca a participação do movimento sindical nas manifestações de 15 de abril de 2015 contra este projeto de lei, que conseguiu reunir mais de 100 mil pessoas às ruas com uma pauta ligada aos direitos dos trabalhadores, com repercussão significativa na mídia. O movimento também incluiu abaixo assinados e

³ Em reunião com empresários de Campinas, durante a campanha eleitoral para sua reeleição, Dilma afirmou “Quando se tem mudança na relação de trabalho, a legislação tem que mudar. Agora, essas mudanças na legislação não podem comprometer direitos [...] Vamos ter clareza: lei de férias, 13º, fundo de garantia, hora extra, isso eu não mudo nem que a vaca tussa”, o que redundou em uma mobilização pela manutenção dos direitos trabalhistas como parte de sua campanha, como se pode observar no vídeo “Dilma: ‘Não mexo em direitos trabalhistas nem que a vaca tussa’”. Disponível no link: <https://www.youtube.com/watch?v=hQ9aQo3wjWU>. Acesso em 17 ago. 2018.

protestos no Congresso Nacional e foi mobilizado através das organizações sindicais, da imprensa e das redes sociais e foi considerado bem sucedido já que, à época, o presidente do Congresso, Eduardo Cunha, suspendeu a votação ao perceber que não havia o número necessário de votos para aprovação.

Em dezembro de 2015 foi aceita a denúncia contra Dilma na Câmara dos Deputados, deflagrando o processo de *impeachment*. Em 12 de maio de 2016, foi acolhida a denúncia para abertura do processo de *impeachment* no Senado Federal, de modo que a Presidenta⁴ Dilma foi afastada da Presidência da República.

Michel Temer assumiu a Presidência da República em maio de 2016 e em 15 de junho de 2016 foi apresentada a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 241 à Câmara dos Deputados, por iniciativa do Poder Executivo. Esta proposta ficou conhecida como “PEC do teto dos gastos públicos” por limitar os gastos públicos por vinte anos, corrigindo os valores atuais apenas pela inflação. A referida PEC foi aprovada nas duas casas legislativas, culminando com sua publicação como Emenda Constitucional nº 95 em 15 de dezembro de 2016.

Em 31 de agosto de 2016, foi aprovado no Congresso Nacional o *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff. Uma vez acolhido, o então vice-presidente Michel Temer assumiu definitivamente o exercício da Presidência da República.

Em 23 de dezembro de 2016, logo após o início do recesso do Poder Legislativo, Michel Temer apresentou projeto de lei da “Reforma Trabalhista” ao Legislativo, que culminaria na aprovação da Lei nº 13.467/2017. Tão logo a Câmara de Deputados retornou do recesso, em fevereiro de 2017, o projeto, que propunha então apenas alterações pontuais na CLT, entrou em rápida tramitação, ganhando dezenas de novas alterações ao texto da CLT, o que acabou sendo aprovado no plenário da Câmara dos Deputados na madrugada do dia 27 de abril de 2017, após 125 dias de sua proposição e 83 dias de tramitação.

No dia seguinte, o projeto foi encaminhado ao Senado e no dia 13 de julho de 2017 foi publicado no Diário Oficial como lei ordinária. Entre o início da tramitação, em 03 de fevereiro de 2017 e sua publicação no Diário Oficial, transcorreram apenas 160 dias.

As 17 audiências públicas⁵ realizadas sobre o projeto enquanto este tramitava na Câmara dos Deputados foram realizadas entre os dias 16 de março e 10 de abril de 2017. Em seguida, o texto foi aprovado sem alterações em 27 de abril, como já narrado acima.

⁴ Flexão de gênero conforme a lei nº 12.605 de 2012.

⁵ Considerando audiências públicas, fóruns e seminários, tanto realizados na Câmara dos Deputados como em outras partes do país, sinalizados na tramitação do projeto de lei.

Considerando o curto período em que houve audiências públicas, é possível dizer que houve pouco acúmulo e tempo para que as reflexões sobre as mais de 200 alterações pudessem se consolidar.

O Procurador-Geral do Ministério Público do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury, encaminhou em 12 de julho de 2017 ao Presidente Michel Temer um pedido de veto integral ao então Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que se tornaria a Lei nº 13.467/2017, a reforma trabalhista. O primeiro fundamento apontado para o veto foi a inconstitucionalidade decorrente da ausência de amplo debate com a sociedade, decorrente da apresentação de versões diferentes e ampliadas dos projetos submetidos à votação, assim colocado:

O PLC n. 38/2017, oriundo da Câmara dos Deputados, não foi objeto de um amplo debate social com todos os setores interessados. O PL 6.787/2016, enviado pelo Governo Federal à Câmara em dezembro de 2016 alterava 7 artigos da CLT e 8 artigos da Lei n. 6.019/73. Durante dois meses, foram realizadas audiências públicas e reuniões para debater essa proposta. Contudo, o relatório apresentado, em 12 de abril de 2017, pelo Deputado Rogério Marinho modificava 97 artigos da CLT (...). Entre a divulgação do relatório e a aprovação do PL na Câmara (o que ocorreu com modificações pontuais), houve, de acordo com levantamento feito pelo Nexô, meras 26 horas de debate parlamentar. Naturalmente, a legitimidade de uma reforma de tal amplitude está vinculada a um amplo debate prévio com a sociedade e, especialmente, com as categorias atingidas, o que não se verificou na Câmara dos Deputados, tendo em vista que a proposta tramitou um invulgar celeridade, não permitindo que a população sequer compreendesse todas as repercussões que serão geradas nas relações de trabalho. A proposta em nenhum momento foi submetida a debate, seja no parlamento, seja com a sociedade. A grande maioria das propostas, contida apenas no Substitutivo, foi apresentada de forma inédita⁶.

Para entrar em plena vigência houve uma *vacatio legis* de 180 dias. Em termos de comparação, diga-se que o Novo Código de Processo Civil, que trouxe uma grande alteração de dispositivos legais comparável à reforma trabalhista, teve um ano de *vacatio legis*, conforme previsto no artigo 1045 do referido diploma legal.

Deste modo, em 11 de novembro de 2017, a reforma trabalhista passou a vigor no ordenamento jurídico.

As circunstâncias em que o *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff foi aprovado, bem como a rapidez e o furor com que medidas de austeridade vêm sendo implementadas no país desde que o vice-presidente Michel Temer assumiu o exercício da Presidência tem levado cientistas sociais e políticos a tratar estes acontecimentos como um golpe parlamentar:

À rapidez da ocupação dos órgãos estatais e imobilização dos oponentes imediatos, por ameaças sussurradas ou prisões sumárias, juntam-se as medidas desarticuladoras do governo decaído, substituindo-se pessoas e diretrizes de ação. Em golpes parlamentares, a aparente manutenção da ordem legal facilita a cumplicidade do Legislativo, aprovando rapidamente medidas que hão de esboçar o perfil do governo golpista (SANTOS, 2017:134).

⁶ Ministério Público do Trabalho. Pedido de veto. Disponível no link: <<https://pt.calameo.com/read/0047921409dac17c04414>>. Acesso em 29 de set. 2018.

A questão jurídica que envolve a ideia de golpe parte da noção de que o arcabouço jurídico foi manejado de tal forma a dar roupagem jurídica a uma ruptura institucional, uma contradição em termos, uma vez que a segurança jurídica e a estabilidade das instituições é pressuposto do Direito. No entanto, é preciso reconhecer que existe uma discussão profunda em ciência política sobre a melhor nomenclatura e o conceito que melhor se aplica à retirada de Dilma Rousseff da Presidência da República.

Neste mesmo sentido, a ideia de austeridade sobre a qual se fundam algumas medidas da reforma trabalhista deram ensejo ao que vem sendo chamado de “Direito do Trabalho de exceção” (FERREIRA, 2012:76). Aparentemente um termo contraditório, já que incorpora os conceitos de “direito” e “exceção” em um só conceito, revelam a natureza conflitiva do recente manejo do Direito do Trabalho para que, a um só tempo, torne regra aquilo que até então era exceção. Estas ideias serão abordadas mais adiante neste estudo.

1.2 Algumas reflexões epistemológicas sobre a abordagem da reforma trabalhista neste estudo

Neste trabalho proponho repensar as perguntas que vem sendo feitas no meio jurídico a respeito da reforma trabalhista a partir do levantamento de questões que são importantes para pensá-la e que não estão sendo consideradas no meio jurídico, seja pela forma auto referenciada do Direito de ser pensado, seja pela dificuldade que é trabalhar em interlocução com outras áreas, o que trataremos mais adiante da questão da interdisciplinaridade.

Diante desse esforço, devo adiantar que não chegarei a conclusões fechadas. Parto do princípio de que o caminho a percorrer será mais importante que a linha de chegada e trabalho com a possibilidade de ter mais perguntas que respostas, ao final. Neste sentido, tomamos as indicações de Bachelard, que avaliava negativamente que “o espírito prefere o que confirma seu saber àquilo que o contradiz, em que ele prefere respostas a questões. Então o instinto conservativo domina, o crescimento espiritual estanca” (BACHELARD, 1983:149)

Com os limites de tempo e de acúmulo teórico para elaboração de uma dissertação, sob um contexto de contradições, a recolocação de uma pergunta complexa e algumas sinalizações de possíveis caminhos para obtenção de respostas já são tarefas bastante árduas.

Ainda no pensamento de Bachelard, uma das questões importantes para pensar a reforma trabalhista é a dicotomia entre ruptura e continuidade. A substancial alteração legal seria uma ruptura? Ora, em vários aspectos, a reforma legaliza práticas que já existiam e aprofunda outras. A título de exemplo, temos o contrato por tempo parcial, que teve sua regulamentação ampliada. Talvez os pressupostos dos quais parte da reforma trabalhista já estivessem presentes no mundo do trabalho e no mundo jurídico. A reforma trabalhista não surgiu espontaneamente; foi produzida no Brasil de 2017 e, assim, é interessante pensar quais aspectos revelam continuidade em relação ao texto anterior da CLT e, se houve um aprofundamento, o que ele revela e quais continuidades podem ser vislumbradas para serem melhor compreendidas.

A literatura é abundante ao tratar do par continuidade e ruptura, e por isso retomaremos alguns argumentos de autores que produziram sobre o tema, de modo a construir uma abordagem para pensar as mudanças recentes na legislação trabalhista.

Voltemos a Bachelard. Se para ele a ciência supõe um avanço com ruptura radical e construção de uma novidade, a revolução científica em Thomas Kuhn não supõe necessariamente novidades, mas sim paradigmas. Kuhn admite a possibilidade de mudança dentro da manutenção de um paradigma, entendido como “um conjunto de ilustrações recorrentes e quase padronizadas de diferentes teorias nas suas aplicações conceituais, instrumentais e na observação” (KUHN, 1987:67).

Para Kuhn, se não há paradigma, existe a necessidade de construir novamente seu campo de estudos desde os fundamentos. Mas se todos os cientistas operam dentro do mesmo paradigma, não é necessário ficar o tempo todo explicando e discutindo seus fundamentos e, assim, é possível investir mais tempo avançando dentro daquele campo previamente definido. Kuhn define como “ciência normal”

a atualização que se obtém ampliando-se o conhecimento daqueles fatos que o paradigma apresenta como particularmente relevantes, aumentando-se a correlação entre esses fatos e as predições do paradigma e articulando-se ainda mais o próprio paradigma (1987:44).

Neste trabalho, os conceitos de austeridade e Direito do Trabalho de exceção, que atravessam pesquisas sobre reformas em todo o mundo, podem ser pensados de modo a revelar possibilidades de avanço na análise do tema proposto justamente por possibilitar essa atualização, aumentando-se a correlação entre as predições do que se poderia chamar de “paradigma” da austeridade ou o “potencial explicativo” dos conceitos de austeridade e Direito do Trabalho de exceção e as mudanças no mundo do trabalho.

No entanto, ao pensar estes dois autores – Thomas Kuhn e Gaston Bachelard – em relação ao tema proposto, não poderia deixar de problematizar separações ontológicas estanques, para as quais tendem teorias dicotômicas que buscam organizar o mundo de acordo com separações e, assim, pecam por não fazer relações entre os fenômenos.

Preocupação central de Bachelard era a ruptura com o senso comum, tido como um obstáculo epistemológico para a produção de ciência. Com as mudanças na legislação trabalhista, vários aspectos têm sido pensados e criticados sob a ótica do senso comum. No Direito Coletivo do Trabalho, temos como exemplo a visão largamente difundida de que os sindicatos são “inúteis” e que a reforma trabalhista fez um grande serviço à sociedade ao acolher uma pauta antiga do movimento sindical que era acabar com a obrigatoriedade da contribuição sindical. O professor José Dari Krein aponta o seguinte:

O financiamento sindical foi afetado pelo fim da contribuição sindical obrigatória, que era uma demanda de parte importante do movimento sindical, mas a sua introdução na contrarreforma tinha como função ajudar a ganhar parte da sociedade e do movimento sindical para reduzir as resistências às propostas do governo. (KREIN, 2018:93)

Uma outra preocupação está no método para desenvolvimento da pesquisa. No entanto, não apenas o ponto de partida deverá ser criticado, como também o método, a trajetória percorrida, até mesmo as conclusões, porque é impossível se colocar fora da pesquisa – sujeito e objeto estão imersos no fluxo da história:

Os fatos que os sentidos nos fornecem são pré-formados de modo duplo: pelo caráter histórico do objeto percebido e pelo caráter histórico do órgão perceptivo. Nem um nem outro são meramente naturais, mas enformados pela atividade humana, sendo que o indivíduo se autopercebe, no momento da percepção, como perceptivo e passivo. (HORKHEIMER; ADORNO, 1989:39)

Para Karl Popper, a objetividade da ciência está no método crítico, já que é impossível eliminar os interesses extra-científicos ou evitar sua influência no curso da pesquisa (1978:24). Diante da dicotomia entre objetividade e relativismo, Popper apresenta duas saídas: a lógica e a crítica. Por isso, é importante pensar que a tese a ser desenvolvida comporta uma “anti tese” e que este exercício será necessário para o rigor do trabalho.

Para pensar em crítica, a teoria de Horkheimer e Adorno procura mostrar a existência de opostos, contra intuitivos, no seio de conceitos dominantes:

Ao contrário da atividade científica nas disciplinas modernas, a teoria crítica da sociedade, mesmo enquanto crítica da economia, permanece filosófica. Seu conteúdo transforma os conceitos dominantes da economia em seu oposto, isto é, ela mostra a intensificação da injustiça social no conceito da troca justa, o domínio do monopólio no de economia livre, a consolidação de situações atravancadoras da produção no de trabalho produtivo, a pauperização dos povos no de sobrevivência da sociedade. (HORKHEIMER; ADORNO, 1989:71)

Na perspectiva da austeridade, a “pauperização” dos trabalhadores é colocada como condição de manutenção da “sobrevivência da sociedade” (FERREIRA, 2012). A drástica redução do financiamento sindical, com esvaziamento das possibilidades de respostas coletivas, é colocada como modernização. No entanto, trabalho com a hipótese de que tais ideias, se submetidas à crítica, poderão revelar a inabilidade de alcançar os fins declarados, a exemplo da crítica feita por Krein sobre o financiamento sindical, já exposta.

A respeito dos limites da pesquisa que será levada a cabo, se faz preciso reduzir o escopo de análise como condição de possibilidade de produção de uma reflexão dotada de rigor.

Diante da complexidade da reforma trabalhista, surge o ímpeto de estudá-la sob todos os ângulos possíveis simultaneamente. Porém, é preciso limitar tal pretensão, tanto em razão do curto tempo colocado à disposição no mestrado, tanto para que haja o necessário aprofundamento na reflexão.

Assim, a proposta interdisciplinar deste trabalho será, indiscutivelmente, bem mais limitada e pontual, muito mais caracterizada por um diálogo entre saberes e leituras produzidas por profissionais não apenas do Direito, mas também de outras áreas que se debruçam sobre as questões postas neste trabalho, em especial a Sociologia do Trabalho. A busca pela interdisciplinaridade neste trabalho deriva da percepção de que os saberes de outras áreas contribuem e renovam o pensamento sobre o objeto proposto e, do mesmo modo e em sentido oposto, com a esperança de que este estudo produzido no Direito possa também contribuir para o entendimento destas outras áreas do saber acerca do objeto.

Este projeto procura trabalhar com os saberes de outras áreas com a plena consciência de que há limitações severas à produção de um trabalho efetivamente interdisciplinar. Por um lado, o interdisciplinar é de difícil realização quando ainda trabalhamos, na universidade, em um universo profundamente disciplinar, com suas tradições de pensamento e com as mesmas separações que foram problematizadas algumas linhas atrás, neste mesmo trabalho. Mesmo ao trabalhar com uma teoria de viés crítico, esta teoria acaba por criticar uma tradição e seria infeliz dizer que a teoria crítica inaugura um trabalho completamente novo, desprovido de quaisquer raízes, mesmo porque negaria a história da própria crítica produzida.

Além de uma perspectiva valorativa, é preciso guardar o devido respeito histórico em relação a esta pesquisa. De pronto, devo reconhecer as limitações de elaborar uma pesquisa sobre uma alteração legislativa que tem pouco tempo de vigência, já que a reforma trabalhista

entrou em vigor em novembro de 2017 e esta dissertação será defendida no prazo máximo de janeiro de 2020, o que significa que foi elaborada ao longo de 2018 e 2019.

Por outro lado, acredito que o meio intelectual não poderia aguardar o decurso de dez ou quinze anos para passar a produzir trabalhos sobre uma alteração legislativa tão impactante.

É necessário construir meios de acesso à realidade (teóricos e metodológicos), o que elaborarei mais adiante no capítulo dedicado mais detidamente à pesquisa empírica, mas a realidade é muito diferente daquilo a que temos acesso com a teoria ou com o método. Não trabalharei com a perspectiva de trazer a realidade para dentro da pesquisa, pois tão somente é possível a construção de conceitos referentes à realidade.

Partindo de uma concepção necessariamente crítica, que buscará incorporar visões críticas de outras áreas do saber, necessariamente será um trabalho que envolve tensionamentos. Aceitarei, portanto, algumas dessas tensões, como condição de construção de uma abordagem que dê conta da complexidade do objeto. O problema de pretender desenvolver um trabalho interdisciplinar é que a interdisciplinaridade aponta a *crise* do disciplinar e de suas separações. E a saída para esse problema é difícil.

Ao mesmo tempo revela uma relação de tensão e de colaboração, mas para haver efetiva colaboração, ambos os lados precisariam colher proveitos dessa relação. E se a relação feita no trabalho interdisciplinar parte do “disciplinar”, das separações, para produzir uma espécie de cooperação, que leva a uma síntese, em que pode haver mera justaposição e não um projeto interdisciplinar, propriamente dito, em que haja verdadeira integração (FALBO, 2008).

E a crítica, por mais que negue ou tente desconstituir uma tradição, acaba sendo atravessada pelos limites dessa própria tradição. Pensar de outra forma seria conceber que a crítica seria capaz de construir um pensamento absolutamente novo e, assim, estaria procedendo conforme as separações e rupturas que pus sob crítica. Mesmo para construir um pensamento crítico, existe a necessidade de classificar e ordenar, traduzindo um olhar tradicional e moderno.

Existe, ainda, a preocupação com a importação de conceitos que não são propriamente do Direito para este trabalho. Por ser este um trabalho a ser defendido dentro de um programa de pós-graduação em Direito, será necessário procurar harmonizar, na redação da dissertação, os conceitos e estudos que “disciplinarmente” estão fora do Direito com o mundo jurídico, por vezes declinando explicações sobre os mesmos ou, o que se admite, deixando de trazer certos conceitos e reconhecendo os limites de outros para este trabalho.

Admitir e reconhecer que trazer alguns conceitos para este trabalho pode ser uma grande violência ou simplesmente representar um uso impróprio é uma preocupação que perpassará as análises a ser feitas, por vezes assumindo riscos, por vezes calculando que será melhor deixá-los de fora ou para estudos posteriores que permitam uma abordagem com a devida profundidade.

Aliás, o próprio conceito de Direito aqui é posto em julgamento. Mencionei que é preciso refazer a pergunta que está sendo feita sobre a reforma trabalhista e o Direito do Trabalho pelos juristas. Isso se dá, em parte, porque minha visão do Direito não permite colocar apenas a pergunta da “constitucionalidade” (ou não) das normas, mas sim pensar a reforma num contexto sociológico e político, imerso na história.

Por tudo o que foi dito, é preciso entender de que conceito de Direito estou partindo, uma vez que neste trabalho se entenderá necessário contextualizar social, econômica, política e historicamente o Direito. Na ótica do Direito como “mecanismo de controle social”, não o vejo como “realidade estática que pode ser investigada de forma autônoma e independente em relação à história”, como “fato jurídico segundo a distinção entre princípios de causalidade e imputação” ou como o “Direito da subsunção dos fatos às normas já positivas”, mas sim como “realidade a ser investigada no contexto da sociedade em que existe” (FALBO, 2008:67).

Neste sentido, a pesquisa se propõe interdisciplinar porque “o conhecimento do Direito depende da sociedade com a qual o Direito está referido e através da qual este existe como fragmento” (FALBO, 2008:67) e a partir desse entendimento do Direito não seria possível alcançar os objetivos da pesquisa apenas através do cotejo de certas normas com outras normas.

Ao propor recolocar as perguntas que vêm sendo feitas, é preciso pensar uma nova pergunta para pensar a reforma trabalhista e seu impacto sobre as negociações entabuladas pelos sindicatos. A pergunta a ser refeita traz subjacente o que está oculto nas perguntas tradicionais, uma realidade política, sociológica, que está ao redor da edição da reforma trabalhista. Ao invés de pensar a reforma trabalhista apenas a partir da sua entrada no arcabouço jurídico, proponho pensá-la a partir do contexto que deu ensejo à aprovação da lei em suas relações com as dimensões políticas dos sindicatos.

1.3 A interdisciplinaridade, o empírico e o teórico no trabalho a ser desenvolvido

Já iniciando por uma necessária separação para fins de exposição, esta dissertação terá uma parte teórica e uma parte empírica. Na parte teórica, a abordagem proposta sobre a reforma trabalhista, como já exposto, demandará atravessar, em algumas partes, uma bibliografia da Sociologia do Trabalho na sua produção sobre os sindicatos, a fim de produzir uma análise coerente sobre essas entidades a partir de toda uma “tradição” de estudos sobre o tema. Essa tradição já produziu densas avaliações de outros momentos, tanto críticos como de florescimento, dos sindicatos, como os acirramentos dos anos de chumbo, a formação das centrais sindicais, o neoliberalismo dos anos 1990.

Neste trabalho, o enfoque será examinar as novidades legislativas trazidas com a reforma trabalhista e seus impactos nas negociações coletivas, de forma crítica, confrontando-as com a bibliografia da Sociologia do Trabalho, examinando em que medida esta bibliografia permite compreender os acontecimentos recentes no Direito do Trabalho, complementando-a com a literatura mais atual que trata das questões democráticas postas no Brasil a partir da ruptura institucional e que procuram pensar a questão da austeridade e o Direito do Trabalho de exceção de forma conjuntural no mundo do trabalho.

É um risco que admito correr: procurarei na Sociologia do Trabalho a resposta para uma pergunta que não é o alvo daquele campo, tanto porque a reforma trabalhista é muito recente, quanto porque, me parece, a Sociologia do Trabalho não tem por objeto o Direito do Trabalho. Há, no entanto, sociólogos voltando seus olhares para questões suscitadas pela reforma trabalhista, mesmo porque, se o Direito é parte da sociedade e, assim, da realidade social do trabalho, penso que as reflexões produzidas na Sociologia poderão ajudar a repensar a reforma trabalhista e seu impacto nas negociações coletivas, como proposto.

Uma leitura crítica necessariamente inclui ter em mente, ao longo de toda essa abordagem teórica, um horizonte de emancipação daqueles que estão em situação de opressão e, no caso do mundo do trabalho, especificamente, em situação de marginalidade, informalidade e exclusão, com percepção das atuais contradições do momento histórico em que esta pesquisa e esta pesquisadora estão imersas.

Em um segundo momento, a dissertação passará à parte empírica. Serão analisadas normas coletivas produzidas após a entrada em vigor da reforma trabalhista para ter uma dimensão prática dos primeiros efeitos da reforma trabalhista na atuação dos sindicatos, mais precisamente nas negociações coletivas.

A Constituição da República prevê, no inciso XXVI do artigo 7º, que tem força normativa, força de lei, os acordos e convenções coletivas firmados pelos sindicatos. Acordos

e convenções podem ser entendidos como espécies do gênero “normas coletivas” ou “instrumentos coletivos”. Os acordos coletivos são firmados entre um sindicato e uma ou mais empresas, enquanto as convenções coletivas são firmadas entre um, ou mais de um, sindicato laboral e um, ou mais de um, sindicato patronal. Os acordos e convenções coletivas são instrumentos que trazem previsões que regulam as relações de trabalho, com plenos poderes para criar e ampliar o patamar civilizatório de direitos dos trabalhadores. No entanto, com a nova regra do artigo 611-A da CLT, agora essas normas coletivas podem reduzir direitos dos trabalhadores, o que não era permitido até a reforma trabalhista.

Em pesquisa conduzida por ocasião de minha monografia de conclusão da graduação em Direito, no final do ano de 2012, analisei a afirmação de direitos por meio das normas coletivas. Naquela oportunidade, a pesquisa foi circunscrita ao ramo dos trabalhadores bancários, e foi feito o recorte de gênero para análise das cláusulas. Após o levantamento de centenas de cláusulas produzidas em negociação coletiva naquele ramo ao longo de dez anos, sob o recorte de gênero, foi observado um aumento, ano a ano, no número de cláusulas que previam direitos para os trabalhadores.

Agora, neste novo contexto, permanece o interesse em saber como as negociações coletivas atuam na afirmação de direitos. Mas agora, com a novidade legislativa da permissão legal para reduzir direitos, a questão empírica a ser observada passa ao outro lado: haverá redução de direitos ou os sindicatos terão força para não reduzir o patamar normativo?

A partir do repositório de normas coletivas do Ministério do Trabalho, que está disponível no sítio eletrônico da instituição, será feito um levantamento de todas as normas coletivas assinadas a partir de 11 de novembro de 2017, data que entrou em vigor a reforma trabalhista, no estado do Rio de Janeiro.

Esse banco de dados permite a seleção de critérios de busca. Assim, serão selecionados os critérios por local (estado do Rio de Janeiro), início da data de vigência em 11 de novembro de 2017 e o término em 11 de novembro de 2018.

Com o levantamento inicial de todas essas normas coletivas, serão separados os casos em que houve redução de direitos ligados à jornada de trabalho. Se o artigo 611-A da CLT permite reduzir direitos sobre a jornada de trabalho em certos casos, a pesquisa pretende saber se esses casos, essas “permissões” legais, estão sendo utilizadas em normas coletivas para reduzir direitos.

Com essa primeira fase realizada, uma primeira observação já poderá ser feita: do total de instrumentos coletivos registrados no Ministério do Trabalho, quantos reduziram direitos com base nas novas permissões dadas pela reforma trabalhista?

Uma segunda fase consistirá na análise qualitativa dessas alterações, por tema e por categoria. A análise das cláusulas será restrita à análise às alterações que digam respeito ao tema da jornada de trabalho, uma vez que uma das prioridades da reforma trabalhista foi flexibilizar a jornada de trabalho, o que será mais detidamente analisado mais adiante.

Como já apontado, um dos limites da pesquisa é, sem dúvida, o pouco tempo de vigência da reforma cujos impactos se pretende observar. Portanto, há limitações e percalços no caminho metodológico e, a fim de tornar transparentes os limites da pesquisa, estes serão mais detalhadamente expostos no capítulo dedicado às análises empíricas.

Na conclusão será feita a relação entre as partes teórica e empírica produzidas, mostrando a relação entre teoria e sociedade e também uma relação da realidade com a história. Nesse contexto, caberá pensar nos agentes das mudanças que podem ser observadas na pesquisa, o que produziu esse tipo de mudança social e quem desempenhou papéis para tais mudanças. Neste sentido é o que pretendo com a recolocação da pergunta que normalmente é feita apenas com o cotejo de normas.

2 CONTEXTO DAS METAMORFOSES DO TRABALHO: SINDICATOS E JORNADA DE TRABALHO

2.1 Neoliberalismo, sua crise e as economias dependentes

As teorias da dependência procuram refletir sobre países considerados subdesenvolvidos ou periféricos a respeito do que faz com que essas sociedades e suas economias se insiram de forma subordinada em uma divisão internacional de trabalho e em uma lógica de acumulação capitalista com especificidades em relação às economias centrais, isto é, identificar condicionantes dessa inserção e a relação dessas dinâmicas com seu desenvolvimento.

Existem várias interpretações teóricas sobre a questão da dependência, sob diferentes abordagens. A teoria marxista da dependência se desenvolve a partir dos anos 1960 a partir dos escritos de Marx sobre o modo de produção capitalista, da teoria clássica sobre o imperialismo e em teorias que abordam a questão cetro-periferia para compreender a

dependência das sociedades periféricas como um desdobramento da lógica de funcionamento da economia capitalista mundial (DIAS CARCANHOLO, 2013).

Essas teorias procuram abordar as peculiaridades de distintas conjunturas econômicas e históricas, em diferentes territórios, que possuem um desenvolvimento desigual e combinado (DE OLIVEIRA, 2013) especialmente na América Latina, mas também na Ásia e na África, complementando as teorias sobre o imperialismo para entender o que ocorre nas sociedades que estão submetidas àquelas tidas por imperialistas.

Uma das questões é a relação entre dependência e a situação conjuntural da economia mundial. Quando esta vai bem, há crescimento e facilidade de obter crédito internacional, o que rende maior margem de manobra para as economias dependentes crescerem, superando em alguma medida os condicionantes estruturais de sua dependência. No entanto, quando há um cenário de crise mundial, a condição de dependência é agravada e reduzida a margem de manobra (DIAS CARCANHOLO, 2013).

Uma economia dependente é aquela que sofre processos de transferência de (mais) valor, fenômeno conhecido como “troca desigual”. Na concorrência de capitais no processo de trocas internacional, as economias dependentes tendem a produzir uma massa de mais valor que é maior do que aquela que elas mesmas conseguem se apropriar. Então uma parcela desse mais valor acaba sendo apropriada por intermédio de mecanismos internacionais de transferência de valor pelos capitais que operam as economias centrais. Devido à transferência de capitais, surge uma necessidade de aumentar a produção de mais valor para que, ainda que uma parte seja transferida, seja viabilizado um crescimento interno. A respeito dessa necessidade de aumentar a produção de mais valor, surge o conceito de superexploração do trabalho como uma forma de identificar a necessidade de aumentar a taxa de mais valia para que gere um crescimento apesar da transferência para as economias centrais (DIAS CARCANHOLO, 2013).

Assim, a dependência é um fenômeno complexo composto pela transferência de valor para as economias centrais no plano do comércio internacional e pela remessa de (mais) valor para as economias centrais por mecanismos diversos como pagamento de juros e amortizações de dívidas, transferências de lucros e dividendos, pagamento de royalties, etc mas também por seus desdobramentos: superexploração da força de trabalho, alta concentração de riqueza e agravamento dos problemas sociais e sua articulação concreta no capitalismo dependente (DIAS CARCANHOLO, 2013:200).

Como dito anteriormente, as teorias da dependência se desenvolveram ao longo dos anos 1960, de modo que sua definição precisa passar por uma crítica à luz das metamorfoses

do capitalismo e do trabalho. De toda sorte, foi a partir da segunda metade dos anos 1990 e do início do século XXI começou a haver um resgate dessas teorias, justamente quando houve uma agudização da condição de dependência das economias periféricas, resultante da implantação massiva de estratégias neoliberais de desenvolvimento (DIAS CARCANHOLO, 2013:192).

Neoliberalismo talvez seja a noção mais difícil de conceituar neste estudo. No entanto, entendo que Pierre Dardot e Christian Laval possuem uma conceituação crítica e multifatorial do fenômeno que permite abordar o neoliberalismo em suas diversas manifestações. Assim os autores trabalham o fenômeno:

O neoliberalismo é a razão do capitalismo contemporâneo, de um capitalismo desimpedido de suas referências arcaizantes e plenamente assumido como construção histórica e norma geral de vida. O neoliberalismo pode ser definido como o conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência (DARDOT; LAVAL, 2017:17).

Neste mesmo sentido, Ricardo Antunes ressalta o contexto de metamorfoses no capitalismo após a década de 1970 em que ocorreram mutações econômicas, sociais, políticas e ideológicas com forte repercussão na subjetividade e nos valores constitutivos dos trabalhadores (ANTUNES, 2013).

A década de 1980 foi marcada por fortes tensões sociais e por um impulso vivo de democratização que redundou em um ensaio de construção de um estado social de direitos com advento do sindicalismo nos anos 1980, a redemocratização e a Constituição cidadã de 1988 como exemplos desse processo. No entanto, esse processo redundou na década de 1990 que assume uma configuração neoliberal com a abertura de mercados de Fernando Collor e com o plano real de Fernando Henrique Cardoso (FHC) (BRAGA, 2017).

A abertura do mercado e o reposicionamento da economia brasileira sujeita à lógica de concorrência internacional neoliberal redundou em políticas oriundas dessa lógica concorrencial, inclusive no campo do trabalho, com a despadronização dos contratos e das jornadas de trabalho já durante os governos FHC e Lula, em menor medida, com a criação de contratos por tempo parcial e participação nos lucros e resultados. Retornaremos a este ponto mais adiante. Durante os governos Lula e Dilma, houve uma manutenção das bases econômicas construídas nos anos 1990, com um investimento em infra-estrutura bem sucedido, mas que encontrou seus limites quando atravessou a crise econômica durante o segundo mandato de Dilma.

Retornando à teoria da dependência: enquanto o mercado externo está em boa situação, com crescimento econômico, as economias periféricas conseguem se desenvolver. Mas quando chega a crise, os condicionantes da dependência são reforçados.

E mesmo em tempos de bonança na economia, quando há desenvolvimento econômico este não abre mão de formas atrasadas, pois ocorre com “a combinação de estatuto rebaixado da força de trabalho com dependência externa” (OLIVEIRA, 2013:143) em um terreno sóciopolítico marcado pelas contradições de crescimento econômico com a grande desigualdade social que é característica do Brasil. A flexibilidade, enquanto discurso e realização, tem papel importante como mediação dessas contradições.

Em uma entrevista para Henrique Amorim, Sadi Dal Rosso classifica os discursos de flexibilidade, polivalência e versatilidade como formas de dominação social sob o neoliberalismo (AMORIM, 2017). Assim, passaremos a tratar da jornada de trabalho e suas relações com a reestruturação produtiva para melhor delinear algumas características do mercado de trabalho brasileiro submetido à dependência.

2.1.1 Reflexões sobre jornada de trabalho, reestruturação produtiva e flexibilização

A reestruturação produtiva foi uma resposta do capitalismo à crise estrutural do capital ocorrida nos anos 1970. Embora a crise estrutural tenha determinações mais profundas, a resposta capitalista a essa crise enfrentou-a somente na superfície, em sua dimensão fenomênica, sem transformar seus pilares estruturantes. Reestruturou-se o padrão produtivo fundado nos modelos taylorista e fordista para buscar repor os patamares de acumulação anteriores à crise. As mudanças visavam dar maior dinamismo ao processo produtivo (e não ao modo de produção), de modo que deu origem às novas formas de acumulação flexibilizada (ANTUNES, 2013:38).

A flexibilidade se faz presente nos horários de trabalho a partir da regulamentação de contratos em tempo parcial ou em datas especiais, como feriados, domingos, ou em contratos por hora de trabalho. Embora sempre tenha existido trabalho nessas datas, era na forma de exceção. Houve um reforço, nos últimos anos, do trabalho em dias e partes do dia em que normalmente não se trabalharia (DAL ROSSO, 2017).

Há um esforço para que o trabalho noturno, em turnos de revezamento, em finais de semana e feriados seja naturalizado, em parte como a “única” solução possível para a crise

econômica (onde se pode ver um paralelo com o discurso de austeridade), em parte sob um discurso de modernização e flexibilidade (que se coloca como alternativa a uma suposta rigidez que impediria o progresso).

A flexibilização é um processo global, com os dois pés fincados no neoliberalismo, que retira direitos conquistados ao longo de décadas pelos trabalhadores. Sua propaganda flexibilidade tem por bases as diferentes formas de distribuição das horas de trabalho, apresentadas como um leque para o patronato ao contratar mão de obra de forma a maximizar seus lucros e abrindo novas fronteiras para a acumulação. Há uma deflagração de novos tipos de exploração, em que jornadas parciais são combinadas com jornadas em tempo integral, de maneira a atender a demanda do capital (DAL ROSSO, 2017).

As fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho estão cada vez mais indistintas. Diante do uso das tecnologias, como a *internet*, os sistemas de trabalho remoto, o uso do celular, dentre outros é possível acionar o trabalhador para exercer suas funções durante períodos de não trabalho, com micro inserções de trabalho durante faixas de tempo de não trabalho, ou mesmo intercalando o tempo de trabalho com o tempo de não trabalho de forma descontínua. Segundo Dal Rosso (2017:273) a relação entre tempo de trabalho e tempo livre pode ser representada como uma peneira que produz “um conjunto infundável de fendas minúsculas e variáveis de tempos de não trabalho ora convertidos em produção de valor”.

A jornada de trabalho é colocada no plano discursivo como algo “antigo” e menos funcional à acumulação. Acumulação esta que se apoia na superexploração do trabalho para que seja (supostamente) viabilizado algum desenvolvimento econômico, especialmente nos contextos de crise, como o atual. No plano da regulação do trabalho, a flexibilização da jornada padrão ganha centralidade. Trata-se de um sintoma da intensificação do trabalho pelo vetor do tempo que atinge não apenas profissionais liberais que trabalham durante o tempo de não trabalho via *whatsapp*, mas trabalhadores de setores como a indústria, por meio de novas legislações e negociações coletivas que têm dado grande enfoque à questão da jornada de trabalho para permitir a intensificação da produtividade por meio da flexibilização da jornada de diferentes formas, sob o argumento de *flexibilidade*.

Sobre o avanço do tempo do trabalho sobre o tempo do não trabalho em razão do uso de meios eletrônicos, Dal Rosso:

O trabalho apoiado por computadores fixos e portáteis, por sistemas de comunicação por meio de telefones celulares e mil aparelhos que se sucedem freneticamente uns aos outros no mercado tende a romper com o padrão dos tempos de trabalho separado nitidamente dos tempos de não-trabalho. As fronteiras passam a ficar mais difusas e o tempo do trabalho invade os tempos de não-trabalho, afetando a vida individual e coletiva. (2008:35)

De outro lado, a própria noção de tempo livre, ou tempo de não trabalho, ganha contornos específicos nos tempos atuais. Tempo livre não significa livre do capital já que a relação entre lazer e consumo ganha força para preencher ao máximo o tempo fora do trabalho. Embora não haja inovação em relação ao passado, em que evidentemente havia consumo no tempo de não trabalho, a intensificação do consumo hoje é especialmente impulsionada pelos algoritmos e a revolução informacional, trazendo contornos mais fortes para uma subordinação ao capital fora do horário de trabalho.

Ademais, os desempregados há muito já sabiam que tempo livre não significa exatamente liberdade. Enquanto alguns estão empregados e tem suas jornadas de trabalho estendidas ao máximo possível, uma parte crescente engrossa as fileiras do desemprego que hoje gira em torno de 11,8% da população⁷. Uma parte daqueles que entram como ocupados nas estatísticas do IBGE estão, em verdade, menos ocupados do que desejavam. A taxa de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas cresceu desde a reforma trabalhista. Essa taxa incorpora o trabalhador que tem, por exemplo, 40 horas semanais disponíveis para o trabalho, mas só consegue se ocupar durante 30 horas semanais, isto é, aqueles trabalhadores que trabalham menos do que sua disponibilidade e, assim, encontram-se subocupados.

GRÁFICO 1

**Taxa de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas
Brasil, 2015 a 2019 (3º trimestre) - Em %**



Fonte: PNAD Contínua. IBGE.

Elaboração: SANTOS; GAGLIANO, 2019.

⁷ Agência de notícias do IBGE. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25815-desemprego-fica-em-11-8-com-recorde-no-emprego-sem-carteira>>. Acesso em 06 jan. 2020.

A respeito das metamorfoses do trabalho, Francisco de Oliveira (2013) sinaliza a importante tendência de substituição do salário como um adiantamento do patrão aos trabalhadores pela produção para um pagamento que dependerá dos resultados das vendas dos produtos. Os rendimentos dos trabalhadores passariam, então, a depender da realização do valor das mercadorias, o que não acontecia antes. Se pensarmos na crescente importância de formas alternativas de remuneração, como o salário por comissão pura ou mesmo a crescente importância da distribuição de lucros e resultados como parte dos ganhos dos empregados podemos ter uma ideia desse movimento.

Dal Rosso (2017) sinaliza que a chave do segredo do trabalho flexível está no aumento dos valores produzidos pela força de trabalho em horários flexíveis com a redução dos gastos do empregador com o pagamento da reprodução da força de trabalho. A forma de organização do trabalho em tempo integral somado à realização de horas extras se funda na exaustão do trabalhador, enquanto o trabalho flexível se funda na intensificação do trabalho com recebimento por horas reduzidas. No entanto, essas horas reduzidas não são menos intensas, em termos de proporcionar cansaço ao trabalhador. As jornadas reduzidas se fundam na intensificação das mesmas através de formas de gestão.

Em razão dessas metamorfoses, os postos de trabalho não podem mais ser marcados por contratos fixos por tempo indeterminado e as regras ligadas à contratação e jornada de trabalho se apresentam como obstáculos à acumulação pois estas regulações ainda trabalham com o salário como um adiantamento do capital e, assim, um custo para o mesmo. A jornada de trabalho, enquanto medida do tempo de trabalho, passa a ser tratada como um entrave para igualar o tempo de trabalho ao tempo de produção, objetivo para alcançar uma altíssima produtividade do trabalho (OLIVEIRA, 2013).

A flexibilidade opõe a jornada de trabalho padrão, em que há tempo de trabalho de forma compacta em horários prolongados, ao trabalho flexibilizado, que provê trabalho de acordo com a demanda do capital em determinados horários, criando o trabalhador *just in time* em par à produção de mesmo tipo. No mesmo sentido, Dal Rosso (2017:269) sinaliza que o objetivo da flexibilidade é “coincidir a duração da jornada com o exercício do trabalho” de modo que as atuais regulações também passam a ser foco do desejo de mudanças por parte do patronato.

As mudanças recentes no Direito do Trabalho no Brasil recente não foram tão diretamente marcadas pelo discurso de austeridade como outros países da Europa. No entanto, aspectos relevantes do conceito de austeridade foram trazidos, modificados e utilizados para

tratar de direitos – e suas alterações – nos anos recentes. Assim, passamos a analisar alguns desses aspectos.

2.1.2 A austeridade e a crise do estado de bem estar social: conceitos para pensar a reforma trabalhista

A reforma trabalhista se soma ao congelamento dos gastos públicos com saúde e educação por vinte anos, à redução do seguro desemprego, à proposta de reforma da previdência e a outras medidas tomadas nos últimos anos no sentido da austeridade.

Antonio Casimiro Ferreira (2012) traduz austeridade de forma ampla como o processo de implementação de políticas e de medidas econômicas que conduzem à disciplina, ao rigor e à contenção econômica, social e cultural. Na atualidade, este conceito se particulariza pelo reconhecimento de ser através dos indivíduos e de suas privações subjetivas e objetivas que se encontram as soluções para a crise composta pela nebulosa dos mercados financeiros, do déficit público do Estado e dos modelos econômicos e sociais seguidos nos últimos anos.

Assim, as crises têm sido utilizadas para subordinar os trabalhadores, os governos e sociedades inteiras ao ritmo dos mercados no capitalismo global, protagonizado por Wall Street. Varoufakis (2018) demonstra uma visão complexa de um arranjo global em que os Estados Unidos manejam o sistema econômico em favor de sua hegemonia à custa de crises financeiras. O autor aponta que após 1971 passou haver uma reversão do fluxo comercial e dos excedentes de capital entre os EUA e o resto do mundo. O poder hegemônico se fortalecia aumentando deliberadamente seus déficits, em uma política que teve sucesso e deu origem à financeirização.

No que diz respeito aos trabalhadores, os pacotes de austeridade aprofundam as situações de trabalho precário e de fragilidade laboral, evidenciando que a solução para a crise recai sobre os trabalhadores. Assim, mercados financeiros ganham soluções afiançadas pelo Estado que, através de medidas de austeridade como cortes salariais e perda de benefícios sociais, determina que são os mais vulneráveis que pagarão pela crise sistêmica do capitalismo (FERREIRA, 2012). Assim é que no Brasil as políticas de austeridade incorporaram, de um lado, a redução dos benefícios do seguro desemprego, já mencionadas

anteriormente e, de outro, desonerações fiscais milionárias para grandes empresas, beneficiando-as à custa dos fundos públicos⁸.

Mark Blyth (2013:29) argumenta que as medidas austeras, fortemente propagandeadas como a solução para a recessão, revelam a pretensão de dividir os prejuízos de uma crise produzida pelo mercado, dando guarida àqueles que lhes deram causa, como os bancos. E mais, o autor sinaliza que não se trata de uma ideia nova e que apesar de não ser adequada à finalidade que se propõe, continua a ser predominante por estar afinada com a medula da teoria econômica liberal, em especial sobre o papel do Estado na economia. Blyth fala que a austeridade é uma “ideia zumbi”, porque apesar de suas políticas fracassarem para os objetivos anunciados, de alguma forma sobrevivem.

A austeridade é, assim, um modelo político-econômico que pune os indivíduos, orientado pela ideia de que os excessos do passado devem ser reparados pelo sacrifício presente e futuro, enquanto procede à “implementação de um arrojado projeto de erosão dos direitos sociais e de liberalização econômica da sociedade” (FERREIRA, 2012, p. 13). O discurso de austeridade como única saída foi bastante representativo do momento em que aprovada a reforma trabalhista, e segue forte em relação à proposta de reforma da previdência.

Em conturbado momento de pujança política como o atual, decisões de amplo espectro são tomadas de forma açodada, em nome da retomada do crescimento financeiro, mas em detrimento de direitos há décadas consolidados, consubstanciando o chamado “direito do trabalho de exceção” (FERREIRA, 2012). Não há, no entanto, evidências científicas de que as medidas de austeridade na regulação do trabalho e da representação dos trabalhadores traga efeitos concretos para a retomada do crescimento financeiro, mas sim uma profunda conexão desta política social e econômica com pressupostos do liberalismo que se renovam através dos séculos (BLYTH, 2013).

O atual regime de exceção que repentinamente tomou o país se alimenta do entendimento de que os mercados e o sistema financeiro têm instituições e interesses que devem ser atendidos antes daqueles vindicados pelas pessoas. Uma vez resolvidas as demandas do mercado, todos os demais problemas sociais e econômicos se harmonizariam, como a panaceia para todos os males. Assim, a nova ordem que precisa ser implementada a qualquer custo traz elementos da fórmula de austeridade que inclui a contenção das despesas do Estado, privatização do setor público, aumento dos impostos, diminuição dos salários e liberalização do direito do trabalho (estes dois últimos presentes na Lei nº 13.467/2017),

⁸ Laura Carvalho (2016) aborda a questão das desonerações fiscais como resposta equivocada para a crise econômica.

imputando retoricamente à rigidez do direito do trabalho o bloqueio do crescimento econômico, em uma lógica que se orienta pela naturalização das desigualdades (FERREIRA, 2012).

Inclusive subjaz à divulgação da necessidade da reforma trabalhista a ideia de que o empreendedorismo só seria viável a partir de um estado de carência, que provocaria desconforto e abriria os caminhos para o sucesso que, por sua vez, devem estar livres de compromissos do passado com excessivos direitos sociais (EMERIQUE; DANTAS, 2018).

Parece-me que este modelo já encontra ampla repercussão no caso brasileiro, seja pelo congelamento de gastos, seja pela eleição de um candidato com proposta objetiva de redução do Estado (e medidas concretas neste sentido), pelas privatizações em curso e pela erosão de direitos sociais por meio de reformas aprovadas açodadamente.

Tais medidas contrastam com os valores estruturantes do Estado Democrático de Direito trazidos na Constituição de 1988, que sinalizam para a liberdade sindical, a valorização das negociações coletivas, a ampliação da cidadania e o condicionamento do desenvolvimento econômico à realização da justiça social e à garantia de um patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador (SILVA; GONDIM, 2017).

O ambiente em que a sociedade da austeridade ganha forma é marcado por uma “perturbação coletiva dos padrões institucionais e individuais”, em que a desilusão, o medo, a desconfiança ganham espaço, somados por um desespero latente que parece minar mesmo o que há de positivo (FERREIRA, 2012, p. 13). No caso brasileiro, as medidas de austeridade têm sido tomadas em um ambiente fortemente temperado por um misto de desesperança e amargura com os efeitos da crise, do desemprego, somado a um descrédito na política e nas instituições.

Aliás, a ideia do fracasso na política é uma importante chave de leitura do crescimento da austeridade no mundo. Diante da crise europeia pós-2008, propagou-se a ideia de que os fracassos políticos do governo, não os do mercado, são dos verdadeiros responsáveis pelas crises. Com a subida dos juros a níveis insustentáveis, os chamados PIIGS (Portugal, Itália, Irlanda, Grécia e Espanha) foram considerados pelos investidores como de potencial risco de inadimplemento de suas obrigações. E, assim, criou-se uma ficção onde, para uma crise gerada por governos perdulários, a única saída seria a austeridade (EMERIQUE; DANTAS, 2018). O descrédito da política e a imputação da culpa pela crise à incompetência do governo é, assim, importante base para acolhimento das medidas de austeridade pela opinião pública.

No Brasil, Dilma acolheu alterações no seguro desemprego em um sentido de austeridade, a reforma trabalhista foi aprovada em 2017 e a reforma da previdência foi

recentemente aprovada, no final de 2019, todas essas medidas foram apresentadas como supostamente inevitáveis para corrigir distorções e evitar um colapso total do sistema econômico, ainda que sem usar tanto da palavra “austeridade”.

Sob o argumento da inevitabilidade, as medidas de austeridade são implementadas sob viés autoritário, abandonando qualquer constrangimento proveniente dos compromissos constitucionais ou da legitimidade daquelas medidas, desmerecendo as consultas públicas e mesmo a oitiva de técnicos. A democracia se coloca como ferramenta utilitária para o sistema econômico vigente e não para os representados.

Guy Standing (2013) ressalta que a garantia de representação é uma das dimensões postas em risco no contexto de flexibilização negativa do mercado de trabalho, ao lado das garantias no emprego e segurança de renda. As políticas de austeridade imprimem a fragmentação da organização coletiva na estrutura de poder das relações laborais, reduzindo as possibilidades de resistência aos interesses do capital e abalando as estruturas do patamar mínimo de proteção que caracteriza o direito do trabalho.

Se hoje podemos notar as políticas de austeridade sendo implementadas com grande velocidade e sendo legitimadas por parte da opinião pública em terreno de grande descrédito das instituições, é preciso investigar melhor o que deu origem a este fenômeno. A realidade é complexa e optei por tentar articular alguns aspectos políticos e econômicos, ainda que de forma brevíssima, para tentar relacionar alguns aspectos que podem ser relevantes para pensar como podemos os efeitos da reforma trabalhista de um ponto de vista da organização dos trabalhadores e seus interesses na redução da exploração do trabalho pelo capital.

2.1.3 A jornada de trabalho na tradição marxista e sua relação com as recentes transformações

Ao trabalhar as questões da teoria da dependência, o neoliberalismo, a reestruturação produtiva e a austeridade foi possível observar intensas mudanças promovidas pelo capital para *manter* as bases fundantes do capitalismo. Apesar da intensificação e das metamorfoses no mercado de trabalho, a jornada de trabalho ainda encontra importantes fundamentos na teoria marxista para compreender as mudanças atuais.

Ao retomar o histórico de limitações legais à jornada de trabalho, Marx (2010:342) aponta que o modo de produção e as relações sociais sofreram modificações que deram origem, primeiro, a abusos desmedidos e provocaram, em contraposição, uma regulação e

uniformização da jornada de trabalho e suas pausas, limitando-a, inicialmente, na forma de leis excepcionais.

No entanto, com a conquista do controle da jornada pelos trabalhadores no domínio do novo modo de produção, com incorporação de outros ramos de atividades ao regime fabril, a legislação foi impelida a perder progressivamente seu caráter de exceção. Essa formulação parece encontrar algum eco na história legislativa brasileira, em que houve insurgências dos trabalhadores no início do século XX, então leis esparsas foram criadas para regular as questões de trabalho e jornada e estas regras foram “consolidadas” com a edição da CLT. Novos direitos sociais se somaram ao longo do tempo, ganhando importante reforço com a Constituição de 1988.

No entanto, diante das mudanças trazidas pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva para uma recomposição da acumulação pós crise, novos parâmetros de regulação foram apresentados ao longo da década de 1990, flexibilizando a jornada de trabalho padrão. O discurso de uma jornada menos rígida e permeável como algo positivo para o trabalhador não parece se sustentar à luz de Marx, que apontava um grande esforço patronal para que nenhum momento do tempo contratado passe sem trabalho:

Essa força [de trabalho] tem que ser gasta conforme a quantidade média de esforço estabelecida pelo costume, de acordo com o grau de intensidade socialmente usual. O capitalista está cuidadosamente atento a isto, e zela também para que não se passe o tempo sem trabalho. Comprou a força de trabalho por prazo determinado. Empenha-se por ter o que é seu. Não quer ser roubado. (MARX, 2010:229).

Se antes era possível ver estratégias para disciplina dos trabalhadores durante as jornadas padronizadas, hoje é possível notar este ímpeto nos contratos que permitem o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas e da permissão de desconto dos minutos destinados a atividades naturais como a conversa com os colegas de trabalho ou o tempo de uso do banheiro.

O legislador nada mais fez que garantir ao empregador, aquele que compra a força de trabalho, que o seu empregado não suprimirá qualquer minuto contratado para proveito pessoal, ainda que este seja o exercício de atividades próprias da subjetividade de qualquer ser humano. Retomando N. Linguet, Marx diz que “quando o trabalhador livre repousa um instante, a economia sórdida, que o segue com seus olhos inquietos, afirma que ele a está roubando” (LINGUET apud MARX, 2010:271).

Marx conceitua a força de trabalho ou capacidade de trabalho como “o conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores-de-uso de qualquer espécie” (MARX,

2010:197). O empregador pretende usar o máximo uso da força de trabalho, isto é, do próprio corpo e da subjetividade trabalhador.

Durante a jornada de trabalho existem momentos de trabalho e de não trabalho. Dal Rosso analisa a intensificação do trabalho no mundo contemporâneo a partir da noção marxiana de “porosidade”:

Durante os tempos mortos, os “porosos”, o trabalhador não trabalha e não produz valor. Como o assalariado é heterônomo, o empregado procura aumentar os tempos de não-trabalho e assim diminuir seu próprio desgaste. O desejo dos empregadores, ao contrário, é eliminar totalmente as “porosidades” da jornada, meta difícil de atingir. Se todos os tempos mortos não são elimináveis, alguns podem ser diminuídos e, com isso, aumentada a intensidade. (2008:47)

Um outro ponto importante ao tratar das recentes alterações legais é inseri-las na conjuntura de redução do Estado e de descrédito das instituições, elementos que podem ser vislumbrados na extinção do Ministério do Trabalho e na retirada de hipóteses de fiscalização no trabalho.

Ao tratar da jornada, Marx (2010:281) traz alguns relatórios da inspeção do trabalho de outubro de 1856 nos quais se lê que o lucro excedente que era obtido com o trabalho além do tempo legal parecia uma tentação muito grande para os empregadores resistirem ao descumprimentos das normas, já que eles contavam com a possibilidade de não serem descobertos e, mesmo se o fossem, o baixo valor da multa e das custas judiciais ainda lhes garantiria um saldo positivo.

Marx traz inúmeros relatos de problemas causados pelo excesso de jornada, tais como o surgimento de doenças e a corrosão dos laços sociais e morais dos trabalhadores. É bem verdade que no momento histórico em que Marx (2010) fez sua análise havia jornadas muito mais longas que as atuais, mas já naquele momento foi feita uma correlação entre o prolongamento das jornadas e a estafa, os acidentes de trabalho, as doenças laborais, e o agravamento de questões morais e sociais.

No entanto, talvez a maior contribuição de Marx tenha sido a explicação teórica pela qual a elasticidade da jornada sempre seja visada pelo empregador. Uma vez que “o valor da força de trabalho é determinado, como o de qualquer outra mercadoria, pelo tempo de trabalho necessário à sua produção e, por consequência, à sua reprodução” (MARX, 2010:200), a mais-valia se origina de um excedente quantitativo de trabalho. Para obter esse excedente, é necessário prolongar a jornada de trabalho para além daquela que seria necessária à sua mera reprodução. Assim, “no modo de produção capitalista, o trabalho

necessário só pode constituir uma parte da jornada de trabalho, e a jornada de trabalho, portanto, nunca pode reduzir-se a esse mínimo” (MARX, 2010:270).

O Capital de Marx (2010) permite pensar algumas razões pelas quais a reforma trabalhista deu enfoque à jornada de trabalho. Embora seja uma obra datada de 1867, ela oferece rico instrumental analítico para pensar o trabalho no capitalismo, sobretudo quanto à jornada de trabalho. À pergunta “o que é uma jornada de trabalho? Durante quanto tempo é permitido ao capital consumir a força de trabalho cujo valor diário paga?”, Marx (2010:305) dá uma resposta que pode parecer contra intuitiva para o jurista atual, tão familiarizado com as balizas constitucionais que limitam a jornada a oito horas diárias. O autor conceitua que o dia de trabalho compreende todas as 24 horas, descontadas as horas de pausa sem as quais a força de trabalho fica impossibilitada de realizar novamente sua tarefa, isto é, descontadas as horas necessárias à sua reprodução.

Pensado desta forma, sob o olhar do capital, o trabalhador, durante toda sua existência, nada mais é que força de trabalho, já que todo seu tempo disponível é tempo de trabalho. Como o tempo do trabalho é para ser empregado no próprio aumento do capital, o tempo para funções sociais, pessoais, intelectuais, para o convívio social, para o descanso e o ócio não fazem sentido aos olhos do capital. Este raciocínio permite pensar a razão pela qual o capital extrapola os limites físicos e morais da jornada de trabalho, já que está sempre buscando maximizar o trabalho excedente. Assim, será usurpado, tanto quanto possível, o tempo que deveria ser gasto no crescimento pessoal, no desenvolvimento físico, psíquico, social e na saúde para reduzir, ao mínimo, o tempo para alimentação e destinado ao sono de tal forma que seu referencial não é a conservação normal da força de trabalho que determina o limite de jornada de trabalho, mas sim o maior dispêndio possível da força de trabalho por dia, por mais prejudicial que seja, que determinará o quanto de descanso o trabalhador terá.

O referencial deixa de ser uma vida plena voltada para os interesses subjetivos do trabalhador, mas o quanto de força de trabalho o capital poderá extrair dele para maximizar a produção de mais-valia. Isto se dá porque, mesmo com todas as alterações nos processos de trabalho, nas dinâmicas tecnológicas, o modo de produção ainda é capitalista, de modo que permanece atual a noção de que “a produção de mais-valia ou a extração de trabalho excedente constitui o conteúdo e o objetivo específicos da produção capitalista, quaisquer que sejam as modificações do próprio modo de produção, relacionadas com a subordinação do trabalho ao capital” (MARX, 2010:341).

Embora o limite para extração de força de trabalho diga respeito ao necessário para a reprodução desta, o capital não se preocupa com a duração da vida do trabalhador, eis que o

ritmo de vida imposto tem consequências físicas e psíquicas que podem encurtá-la, preocupando-se tão somente com a extração do máximo da força de trabalho, mesmo porque em um quadro como o atual de desocupação⁹ e alta rotatividade¹⁰, o capital opera efetivamente com a substituição de trabalhadores em seus postos de trabalho.

Já a jornada de trabalho, por um lado, obteve definições legais que são fruto de disputas históricas entre o capital e o trabalho¹¹. No entanto, ao mesmo tempo em que a definição do tempo pelo qual se dá venda da força de trabalho aprisiona, por permitir que naquele tempo haja exploração de sua força de trabalho, também é condição da liberdade do trabalhador:

A continuidade dessa relação exige que o possuidor da força de trabalho venda-a sempre por tempo determinado, pois, se a vender de uma vez por todas, vender-se-á a si mesmo, transformar-se-á de homem livre em escravo, de um vendedor de mercadoria em mercadoria. Tem sempre de manter sua força de trabalho como sua propriedade, sua própria mercadoria, o que só consegue se a ceder ao comprador apenas provisoriamente, por determinado prazo, alienando-a sem renunciar à sua propriedade sobre ela”. (MARX, 2010:198)

Diante da origem da mais-valia decorrer de um excedente da quantidade de trabalho, o prolongamento da duração do trabalho independe do tipo de trabalho, seja ele mais ou menos qualificado, como Marx já comparava que este fenômeno ocorreria “tanto no processo de produção de fios quanto no processo de produção de artigos de ourivesaria” (MARX, 2010:231).

A reforma trabalhista investiu na negociação coletiva para viabilizar a redução do intervalo intrajornada destinado a repouso e alimentação, o que Marx comparou ao tratamento do trabalhador como se fosse meio de produção, “fazendo o trabalhador ingerir os alimentos como a caldeira consome carvão, e a maquinaria, graxa e óleo, enfim, como se fosse mero meio de produção” (MARX, 2010:306-307).

No entanto, Marx já alertava sobre a conexão entre o prolongamento do dia de trabalho que, no seu entender, “não causa apenas a atrofia da força humana de trabalho, à qual rouba suas condições normais, morais e físicas de atividade e de desenvolvimento. Ela

⁹ 12,3% no trimestre de maio a julho de 2018, conforme o IBGE.

¹⁰ Segundo o DIEESE, as taxas de rotatividade apresentaram queda de 47,5% para 41,9%, para a totalidade do emprego formal, ou seja, incluindo os vínculos estatutários, de 2015 para 2016, mas permanecem muito altas em comparação com outros países.

¹¹ Marx analisa historicamente que o estabelecimento de uma jornada normal de trabalho resulta de uma luta entre capitalistas e trabalhadores que atravessou séculos. Enquanto os estatutos de trabalho ingleses do século XIV ao século XVIII procuravam ampliar as jornadas, a legislação fabril contemporânea a Marx já buscava reduzir compulsoriamente a jornada. Ao narrar o histórico legislativo de regulamentação das jornadas de trabalho na Inglaterra, ressaltou que com a limitação da jornada de trabalho de crianças e mulheres a 16 horas diárias, das 6 da manhã às 10 da noite, esta teve um desenvolvimento de 1853 a 1860 que permitiu observar “o renascimento físico e moral dos trabalhadores”.

ocasiona o esgotamento prematuro e a morte da própria força de trabalho” (MARX, 2010:307).

O capital não se preocupa com a saúde do trabalhador apesar de depender de sua força de trabalho para extrair mais valia. Ou seja, apesar de ter, aparentemente, uma boa razão para se preocupar com a saúde dos trabalhadores, não se preocupam em rejeitar medidas que geram sofrimento aos trabalhadores. Este imediatismo como política empresarial em prejuízo do bem estar humano e coletivo foi assim comparado por Marx: “todo mundo que especula na bolsa sabe que haverá um dia de desastre, mas todo mundo espera que a tempestade recaia sobre a cabeça do próximo, depois de ter colhido sua chuva de ouro e de ter colocado seu patrimônio em segurança” (2010:312).

Atualmente, o prolongamento de jornadas e supressão dos tempos de não-trabalho (ou “porosidades”) é parte de um movimento de intensificação do trabalho. Dal Rosso analisa o fenômeno da intensificação do trabalho no mundo contemporâneo, marcado pelo desenvolvimento do setor de serviços e, assim, pelos desafios teóricos de pensar o trabalho imaterial. O autor entende por intensificação “os processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados” (DAL ROSSO, 2008:23).

Em relação à produtividade, Postone (2014:332) destaca que o aumento da produtividade resulta em mais riqueza material, mas uma vez generalizado produz a mesma quantidade de valor por unidade de tempo, como antes de seu aumento. E sobre a relação de produtividade com o trabalho direto dos trabalhadores, o autor que que a produtividade se dá “uma função da experiência e do conhecimento científico, técnico e organizacional” (POSTONE, 2014:341). Assim, o autor garante uma dimensão cíclica de renovação da acumulação do capital em função dos avanços tecnológicos que é fundamental para compreender o momento experimentado pelo capitalismo nos dias de hoje, entendendo-o na medida em que não há rupturas em relação às suas características basilares.

Embora tenha havido um enorme desenvolvimento tecnológico nos mais de 150 que nos separam da primeira edição d'O Capital de Marx, o capital segue visando à maximização os lucros, em escalas cada vez maiores, de modo que a tecnologia tem sido usada para intensificar o trabalho, ao invés de reduzir a necessidade de trabalhar em razão das facilidades que a tecnologia pode nos propiciar. Dal Rosso coloca que a intensidade não está colocada individualmente, mas como uma condição geral no trabalho contemporâneo, em regras de conduta, habitualidade, um padrão de organização. Essa intensificação se concretiza por “mil

exigências de velocidade, agilidade, ritmo, polivalência, versatilidade, flexibilidade, acúmulo de tarefas e busca incessante de mais resultados” (DAL ROSSO, 2008:43).

Sobre a questão da liberdade do trabalhador para a negociação individual com o empregado, a releitura de Edelman feita por Marcus Orione (2017:144) recupera importantes questões teóricas do pensamento marxiano que permitem refletir sobre a abstração da norma jurídica quando coloca em igualdade empregado e empregador:

A transição do trabalho concreto para o trabalho abstrato correspondeu à necessidade de uma figura, o sujeito de direito, que deveria ser livre, igual e proprietário (de sua força de trabalho, único meio de produção que restou como propriedade do trabalhador). Portanto, a figura do sujeito de direito é fundamental, para que se possa completar o processo de abstração do trabalho. Não é sem razão que a norma jurídica é constituída de elementos como a generalidade, a impessoalidade e a abstração (é válida de forma igual para todos, sem distinção, além de não ser concebida para um caso concreto).

Sobre a suposta liberdade do trabalhador em pactuar aspectos de seu contrato de trabalho individualmente com o empregador, Marx faz referência às “maquinações” (2010:346), ou manobras do capital para dizer que os trabalhadores não precisam de proteção, como se fosse possível considerá-los agentes livres ao disporem de seu trabalho.

A intenção da reforma trabalhista, de tratar o trabalhador com o mesmo *status* do empregador, capaz de realizar negociações individuais em igualdade com o empregador, não se sustenta se considerarmos que as circunstâncias fáticas da simples venda de uma mercadoria é muito diferente da venda de força de trabalho:

“Temos que confessar que nosso trabalhador sai do processo de produção de maneira diferente daquele em que nele entrou. No mercado, encontramos-lo como possuidor da mercadoria chamada força de trabalho, em face de outros possuidores de mercadorias; vendedor, em face de outros vendedores. O contrato pelo qual vendeu sua força de trabalho ao capitalista demonstra, por assim dizer, preto no branco, que ele dispõe livremente de si mesmo. Concluído o negócio, descobre-se que ele não é nenhum agente livre, que o tempo em que está livre para vender sua força de trabalho é o tempo em que é forçado a vendê-la e que seu vampiro não o solta ‘enquanto houver um músculo, um nervo, uma gota de sangue a explorar’. (...) O pomposo catálogo dos direitos inalienáveis do homem será, assim, substituído pela modesta Magna Carta que limita legalmente a jornada de trabalho e estabelece claramente, por fim, ‘quando termina o tempo que o trabalhador vende e quando começa o tempo que lhe pertence’. Que transformação!” (MARX, 2010:346).

A fina ironia de Marx permite questionar a ideia pressuposta na Reforma Trabalhista de igualdade entre empregadores e empregados, de livre estipulação entre as partes das condições de trabalho, já que ao precisar vender sua força de trabalho para sobreviver o trabalhador não é nenhum agente livre e se submete à ganância do capital que procura prolongar ao máximo a jornada de trabalho para além do necessário à reprodução da força de trabalho.

Em uma recente releitura d'O Capital de Marx produzida por Flávio Roberto Batista (2017:25), o autor se dedica à proximidade entre os fatos do relato marxiano em relação aos problemas atuais enfrentados pelo direito do trabalho, vislumbrando a dificuldade de superação das mazelas que acompanham a humanidade desde os tempos de Marx.

Batista (2017:31) coloca que a repetição dos ciclos de crise e acumulação do capital renova de tempos em tempos o interesse na leitura da obra madura de Marx e coloca a atualidade da obra em razão de o pensamento marxiano se aprofundar na lógica de funcionamento do modo de produção capitalista de modo a captar tendências que se tornaram características de fases mais avançadas do capitalismo.

Permanece atual a contradição na regulamentação da jornada. Ao limitar legalmente a jornada de trabalho, seja com limites mais ou menos flexíveis, a lei está estabelecendo quando termina o tempo em que o trabalhador vende e quando começa o tempo que lhe pertence, de modo que não há transformação na situação do trabalhador em face do capital. Por outro lado, a definição de um tempo para essa venda é necessária para que haja um mínimo de liberdade, pois se a força de trabalho fosse vendida pelo tempo integral, o trabalhador seria escravo, perdendo por completo qualquer domínio que ainda exista sobre seu corpo e sua existência.

2.2 Aspectos relevantes da política e economia recentes no cenário brasileiro

A reforma trabalhista representa os argumentos de que há uma rigidez na legislação trabalhista que prejudica a produtividade (leia-se, o lucro), baseando-se em uma inserção na economia globalizada com base em uma competitividade espúria, em que prevalecem baixos salários e pequena proteção social aos trabalhadores (KREIN, 2018).

A chamada “contrarreforma”¹² traz um aprofundamento de medidas aprovadas ainda na década de 1990, no governo de Fernando Henrique Cardoso. Tais medidas incluíam contratos por tempo parcial, por tempo determinado, ampliação do contrato temporário, flexibilização de jornada com banco de horas, trabalho aos domingos, formas de remuneração variável como a participação nos lucros, e introdução de mecanismos privados de solução de conflitos, como a comissão de conciliação prévia. Tais medidas já traziam maior insegurança

¹² Segundo o autor Dari Krein (2018), o termo “contrarreforma” melhor expressa o sentido de “retrocesso na regulação social do trabalho”, alterando o padrão até então vigente com a desconstrução de direitos e da proteção social.

ao trabalhador em relação à sua renda e à sua jornada, para que o trabalhador se sujeitasse à lógica da concorrência permanente para se inserir no mercado de trabalho, especialmente em uma época de desemprego em alta (KREIN, 2004).

Não me parece possível fazer relações diretas entre os governos de Fernando Henrique Cardoso, Lula ou Dilma e o cenário de profunda crise atual, mas seria igualmente desaconselhável ignorar a política e a economia para pensar os porquês da erosão de direitos que se implementa, especialmente com o estrangulamento dos sindicatos, alterando um desenho legal vigente por décadas no país. Não se procura culpados, mas sim, elementos de análise para entender o momento atual e propor saídas para a organização dos trabalhadores diante do novo desenho legal imposto pela reforma trabalhista aos sindicatos.

Mesmo porque nossos problemas estão longe de serem um inconveniente local. Ricardo Antunes (2013) ressalta que a crise do fordismo e do keynesianismo expressou um quadro crítico mais complexo de uma crise estrutural do capital e, assim, como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes estão no neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e o desmonte do setor produtivo estatal, cujos aspectos foram bastante simbólicos da década de 1990 no Brasil, mas também foram marcas dos governos de Thatcher e Reagan.

O capitalismo concorrencial e o desenvolvimento tecnológico repercutiram em forma de desestruturação das indústrias nos países da periferia global que não acompanhavam aquele processo, o que representava destruição de forças produtivas, da natureza e também uma ação destrutiva contra a força de trabalho, com a geração de enormes contingentes precarizados. O avanço tecnológico, que em tese poderia propiciar uma redução da carga horária de trabalho, teve efeito contrário, com prolongamento da jornada de trabalho como suposta saída para a crise. Assim, desemprego estrutural, precarização do trabalho e destruição da natureza tornaram-se traços constitutivos da reestruturação produtiva do capital (ANTUNES, 2013).

Os anos 1990 no Brasil foram marcados por políticas de estabilidade monetária e inserção no capitalismo globalizado com privatizações e flexibilização de direitos. Ao final da década, o país estava em recessão, com grande aumento do desemprego. Apesar do equilíbrio econômico e do controle da inflação, o país não havia conseguido reduzir a pobreza, a fome ou viabilizar possibilidades de mobilidade social.

Lula chega à Presidência em 2003 em meio a um retardo no crescimento econômico, apesar do controle inflacionário e da estabilidade da moeda conquistados na década anterior.

A chegada de um operário sindicalista ao poder fez com que os mercados se inquietassem. Lula de pronto os tranquilizou com a Carta ao Povo Brasileiro, em que afirmou que não alteraria os contratos vigentes. A Carta foi considerada, por muitos, como um ato de arquivamento do radicalismo que outrora vigorou entre os membros de seu partido.

Lula conseguiu promover uma retomada no crescimento econômico ainda em seu primeiro mandato, entre 2003 e 2006, e obteve índices de crescimento ainda maiores em seu segundo mandato, entre 2007 e 2010. Laura Carvalho (2018) aponta que o alto preço das *commodities*, somado aos investimentos públicos e às políticas redistributivas e de expansão do crédito, foram fatores fundamentais para o crescimento experimentado nos governos do Partido dos Trabalhadores.

Foram anos de ganhos reais no salário mínimo, negociações coletivas com ganhos acima da inflação, aumentando a média salarial e a participação dos salários na renda total, baixos índices de desemprego, acompanhados da implementação de diversas políticas sociais. O programa “Bolsa Família” ficou internacionalmente conhecido por retirar 14 milhões de famílias da situação de miséria absoluta, garantindo-lhes um ganho muito modesto, mas que se revelou fundamental no combate à fome, além de dinamizar economicamente regiões antes abandonadas pelas políticas públicas e integrando pessoas muito vulneráveis ao mercado de consumo em massa, em um processo de inclusão financeira (LAVINAS; GONÇALVES, 2019).

Em paralelo, os investimentos públicos passaram por um período de grande expansão a partir de 2007, com o programa de aceleração do crescimento, servindo como uma das explicações pelas quais neste período o crescimento econômico foi mais expressivo. Esse programa priorizava as áreas de energia, infraestrutura social e urbana como habitação e saneamento, e infraestrutura logística, como rodovias, aeroportos, portos, etc. Esses investimentos públicos teriam induzido investimentos privados, também atuando no aumento do patrimônio líquido do setor público e gerando receitas futuras para o Estado (CARVALHO, 2018).

Nos governos do Partido dos Trabalhadores, quase a totalidade das categorias conseguiu aumentos reais de salários, no entanto, as medidas de flexibilização dos anos 1990 foram mantidas. Levantamento sobre as medidas tomadas nos governos Lula contabilizaram 15 medidas de ampliação da proteção social e dos direitos dos trabalhadores, como a regulamentação de direitos do trabalho doméstico e a política de valorização do salário mínimo. Por outro lado, contabilizaram 21 medidas que reforçaram a flexibilização de

direitos, como a reforma da previdência do setor público, restrições do seguro desemprego, dentre outras (KREIN, 2018).

Entre 2011 e 2014, o crescimento começou a dar sinais de esgotamento e houve o fim do ciclo de expansão de investimento com sua substituição por uma política de redução de impostos, concessões e outros estímulos para o setor privado, o que retirou da economia um de seus principais motores. O governo teria confundido medidas temporárias, necessárias para combater a recessão, com intervenções setoriais de longo prazo, em especial as políticas de desoneração tributária e de expansão do crédito concedido a empresas pelo banco nacional de desenvolvimento, que foram mantidas e até ampliadas no período pós crise. Se a partir de 2007 o governo passou a estimular o mercado interno com base nos investimentos públicos, a partir de 2011 essa atuação deu lugar a uma estratégia baseada nos incentivos ao setor privado (CARVALHO, 2018).

A desaceleração da economia se acentuou, o desemprego cresceu e a crise se instaurou para valer em 2015. A supervalorização do real incentivou demais a importação, sabotando a atividade industrial e dando demasiada centralidade ao setor primário, a fim de agradar aos setores ligados ao agronegócio que atuavam em coalisão com o governo (LAVINAS; GONÇALVES, 2019).

O crescimento econômico experimentado nos anos 2000 teve como protagonista o setor de serviços e economistas apontam que sua continuidade dependia da implementação de políticas que ajudassem a superar a baixa competitividade e a consequente fragilidade do setor industrial brasileiro. Um outro problema apontado foi na forma de distribuição de renda. A redução da desigualdade de renda foi menor do que se pensava, não houve queda na parcela de renda apropriada pelo 1% mais rico ao longo dos anos 2000. Os governos de Lula e Dilma são avaliados como reformistas brandos, tendo conseguido ganhos sociais e crescimento econômico, sem deixar que os mais ricos parassem de se apropriar de uma grande fatia da renda (CARVALHO, 2018).

Apreensão e esperança foram sentidas quando o primeiro operário e sindicalista chegou ao poder em 2003. Anos de sensível crescimento econômico se seguiram, inclusive com capacidade de resistência à crise de 2008, mas a adoção de uma agenda privatista não foi capaz de sustentar o crescimento e fazer frente à crise. A manutenção de aspectos da política neoliberal dos anos 1990 demonstram que houve continuidades, embora permeados de uma agenda reformista que dinamizou relações sociais, reduziu a miséria, mas não alterou privilégios econômicos das elites. Alguns podem argumentar que foi feito o “possível” diante da sombra de imperialismo que sempre paira sobre a América Latina.

Do ponto de vista das negociações coletivas, foram anos de greves bem sucedidas, aumento no número de sindicatos e negociações coletivas que não só conseguiram manter o poder de compra como efetivamente conseguiram ganhos reais (CARDOSO, 2015).

É certo que os governos que sucederem os governos petistas pagarão alto custo político se alterarem algumas das medidas implementadas durante o “lulismo” (SINGER, 2012). Prova disto é que Bolsonaro teve de se comprometer com a manutenção do Bolsa Família durante a campanha eleitoral em 2018 e, uma vez eleito, prometeu acrescentar uma parcela de “décimo terceiro” ao benefício, apesar de governar no sentido de chancela integral da agenda neoliberal, privatizante e redutora do Estado.

Analisados alguns fatores sobre as dinâmicas políticas recentes no país, passamos a analisar aspectos da conformação legal dos sindicatos no Brasil.

2.3 Desenho legal dos sindicatos no Brasil

A regulação dos sindicatos no Brasil possui alguns traços bem peculiares. A legislação data de 1943, quando o governo de Getúlio Vargas publicou a Consolidação das Leis do Trabalho. Desde então, os sindicatos no Brasil têm sua criação e funcionamento mediados pelo Estado. Em momentos de maior autoritarismo, como a ditadura militar das décadas de 1960 a 1980, a intervenção estatal foi mais intensa, chegando a nomear interventores nos sindicatos. No entanto, até hoje, a criação de um sindicato exige a autorização do Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho é acionada para dar um ponto final às negociações coletivas. E por quê? A Constituição da República de 1988 é um marco em nossa redemocratização após a ditadura e prevê como regra a liberdade sindical. No entanto, nela foram mantidos três pilares do sindicalismo brasileiro: a representação compulsória, a unicidade sindical e o imposto sindical obrigatório. Tratarei brevemente sobre o significado de cada um deles.

A representação compulsória significa que, ainda que o trabalhador não deseje se filiar ao sindicato, ou mesmo que discorde completamente das medidas tomadas por este, ele será beneficiado pelas normas coletivas assinadas pelo seu sindicato. Esta regra derivava do princípio da norma mais benéfica: para os trabalhadores, valeria sempre a regra mais benéfica, estivesse ela prevista na Constituição ou em um acordo coletivo. A reforma trabalhista

manteve a representação obrigatória, mas agora permite que os acordos coletivos prevaleçam sobre a lei mesmo quando suas previsões renunciem ou reduzam direitos previstos em lei.

A representação compulsória se relaciona com o segundo aspecto: a unicidade sindical. O trabalhador será obrigatoriamente representado por seu sindicato porque só pode existir um sindicato por base territorial para representar uma mesma categoria. Não pode haver dois sindicatos para representar o mesmo trabalhador e quem avalia o cumprimento desta regra é o Ministério do Trabalho, quando autoriza a formação de um sindicato. A Justiça do Trabalho, a seu turno, é acionada para dirimir eventuais conflitos de base de representação entre sindicatos.

Já o imposto sindical obrigatório era, até 2017, descontado obrigatoriamente de todos os empregados, independentemente da filiação ao sindicato, no valor equivalente a um dia de trabalho. O desconto era obrigatoriamente feito pelos empregadores e repassado aos sindicatos por meio da Caixa Econômica Federal, um banco estatal. Os sindicatos sofriam muitas críticas por receberem o imposto obrigatório, por ser desconectado da base de filiados.

Alguns sindicatos afiliados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), ligada ao Partido dos Trabalhadores, devolviam o imposto sindical aos trabalhadores descontados ou aos seus sócios, como forma de mitigar as críticas e mostrar sua real conexão com a base de representados.

No entanto, a contribuição sindical obrigatória era uma fonte de arrecadação estável e garantida a todos os sindicatos e representava, em 2017, cerca de 500 milhões de dólares por ano no orçamento total dos sindicatos brasileiros. Outras fontes de custeio também eram possíveis, como as contribuições negociais, cobradas dos trabalhadores beneficiados por uma norma coletiva negociada por seu sindicato. A reforma trabalhista extinguiu a contribuição sindical obrigatória e proibiu as contribuições negociais. A arrecadação das contribuições sindicais caiu para 70 milhões de dólares em 2018, mais de 80% de queda¹³.

Outros aspectos relevantes são as obrigações que a lei impõe aos sindicatos. Desde 1967, as entidades têm a obrigação de negociar com as empresas e entidades patronais. A imposição da negociação cria obrigações para o sindicato, não apenas com a campanha salarial ou por outras reivindicações, mas com a assessoria técnica, jurídica, para realização de assembleias (publicação de editais, reserva de espaço para sua realização, convocação, divulgação, etc). Outras obrigações se somavam, como a de homologar as rescisões dos

¹³ O portal de relações sindicais do extinto Ministério do Trabalho e Emprego apontava, em 2017, 1,9 bilhões de reais de arrecadação para os sindicatos de trabalhadores. Em 2018, a arrecadação no mesmo período caiu para R\$ 276,3 milhões.

contratos de trabalho com mais de um ano e a de oferecer assistência jurídica gratuita. A prestação obrigatória desses serviços dava respaldo à manutenção do imposto sindical obrigatório. No entanto, a reforma trabalhista retirou a obrigatoriedade de homologação das rescisões, suprimindo aquele que era um momento de contato obrigatório do trabalhador com seu sindicato. As demais obrigações foram mantidas, mas a contribuição sindical obrigatória foi extinta, restando apenas em caráter residual como contribuição facultativa.

O Brasil é um país de dimensões continentais e o número de entidades sindicais é bastante elevado. Em 1964, haviam cerca de 2500 sindicatos de trabalhadores; em 1989 este número subiu para 6600 entidades; em 2001 já eram 7,7 mil sindicatos e, em 2015 já havíamos ultrapassado os 10 mil sindicatos. Esses números denotam mais uma fragmentação do movimento sindical do que a pujança dos movimentos, já que entre 2001 e 2014 houve uma queda de 19 milhões de filiados para pouco mais de 8 milhões (CARDOSO, 2015). A queda na taxa de filiação pode ser explicada pelo aumento da rotatividade, da informalidade e dos empregos precarizados. Empregos instáveis e mal remunerados não são bom terreno para a filiação a sindicatos.

Além disso, é preciso ter em mente que em virtude da representação compulsória, o empregado não tem uma vantagem substancial ao se filiar, pois já receberão, obrigatoriamente, as vantagens previstas em convenções ou acordos coletivos que o sindicato firmar. Os sindicatos oferecem aos trabalhadores filiados vantagens adicionais como atendimento médico e odontológico, seguro de vida em grupo, descontos em cursos e universidade e para a compra de medicamentos, dentre outros.

No entanto, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad)¹⁴ de 2015 revela uma motivação mais engajada do que se poderia imaginar ante a dissociação entre as vantagens da norma coletiva e a filiação, muito embora a participação efetiva ainda seja baixa. Ao perguntar aos filiados sobre o motivo da associação, 50,8% responderam que era por acreditar que o sindicato defendia os direitos dos trabalhadores. Com relação à utilização dos serviços oferecidos e à participação nas atividades promovidas pelo sindicato, 79,1% dos filiados declararam não fazer uso de tais serviços, e 81,8%, não participar das atividades.

Do outro lado, ao indagar aos não filiados as razões para não se filiar, o desconhecimento do sindicato que o representava foi o principal motivo para 26,4% dos trabalhadores. Dentre as demais razões apontadas, destacam-se: para 23,6%, pesou o fato do sindicato não ter os serviços que lhes interessavam; o descrédito no sindicato ou o

¹⁴ Pesquisa promovida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

entendimento de que ele não representava seus interesses foi a razão para 16,6% dos trabalhadores não estarem associados; e 11,8% disseram que não sabiam como se associar.

Apesar da queda na filiação e das características do sindicalismo brasileiro, o que indicaria um sindicalismo meramente cartorial e desconectado de seus representados, “a realidade é dialética” (KREIN, 2018, p. 94) e nos mostra que a partir de 2009 o número de greves no Brasil foi aumentando, com um salto de crescimento entre 2012 e 2013. Dados apontam que 75% das greves de 2012 podem ser consideradas exitosas, já que tiveram suas reivindicações atendidas no todo ou em parte. Houve também sensível e contínua queda na média anual dos julgamentos das negociações coletivas pela Justiça do Trabalho da década de 1990 até 2014.

Com a “lei das centrais sindicais” (Lei 11.648/2008) que destinou 10% do imposto sindical às centrais, aumentou a filiação dos sindicatos às centrais sindicais de 38% em 2001 para 74% em 2015. A alteração legal teria proporcionado também disputas mais acirradas na direção das entidades, entre as centrais, com vistas no imposto que lhes seria repassado.

Assim, se poderíamos dizer que o cenário do sindicalismo brasileiro é contraditório, o quadro recente é ainda mais contraditório. Sem dúvida os sindicatos foram atingidos pela crise de representação política que atinge o país com mais força a partir de 2013. O índice de confiabilidade nos sindicatos em 1989, após uma década de florescimento do movimento sindical era de 56%, em 2009 este índice era de 46% e, em 2013, 37%. Havia um clima de descrença geral nas instituições e os sindicatos não saíram ilesos. No entanto, os sindicatos estiveram presentes em muitas manifestações:

“No dia 11 de julho de 2013, uma quinta-feira normal de trabalho, o sindicalismo e outros movimentos sociais levaram mais de 100 mil pessoas às ruas em mais de 100 cidades do país, pedindo redução de jornada de trabalho e fim do fator previdenciário, dentre outros temas menos relevantes” (CARDOSO, 2015).

Entre 2013 e 2015, a taxa de filiação cresceu 6% e o índice de confiabilidade nos sindicatos subiu para 44% em 2017, para novamente cair em 2018 para 35%¹⁵.

GRÁFICO 2

¹⁵ Disponível no link: <<http://www.ibopeinteligencia.com/noticias-e-pesquisas/confianca-do-brasileiro-nas-instituicoes-e-a-mais-baixa-desde-2009/>>. Acesso em 21 abr. 2019.



Fonte: Instituto Ibope. Elaboração própria.

A brusca queda de 2018, ultrapassando a descrença atingida em 2013, pode ter sofrido os reflexos da reforma trabalhista. Inclusive, Krein (2018) aponta que a inclusão do fim da contribuição sindical na proposta da reforma trabalhista foi utilizada para ganhar apoio de parte da opinião pública. No entanto, este fator certamente não pode ser utilizado isoladamente. 2018 também foi um ano marcado pelo descrédito nas instituições em geral, prova disto é a eleição de um candidato à Presidência com discurso anti *establishment*.

A reforma trabalhista também foi apresentada como o “novo”, como parte da “ponte para o futuro” de Michel Temer, como a medida indispensável para a recuperação da crise e diminuição do desemprego, que teria como uma de suas causas os pesados ônus trabalhistas que estariam em descompasso com as características do atual mercado de trabalho, tornando-o menos competitivo. Um ano e meio após a reforma trabalhista, a “retomada” ainda não chegou, o desemprego oscilou ligeiramente para baixo com aumento das ocupações informais. Passemos à análise de algumas de suas principais características.

3 A REFORMA E AS TRANSFORMAÇÕES DO SINDICALISMO E DA JORNADA DE TRABALHO

3.1 O avanço sobre o tempo do trabalhador na reforma

A Lei nº 13.467/2017 trouxe cerca de 200 alterações ao texto da Consolidação das Leis do Trabalho. Desde a aprovação da CLT em 1º de maio de 1943 até 2017, foram editadas 259 leis, decretos ou medidas provisórias que alteraram a CLT, uma média de 3,5 diplomas legais por ano. No entanto, sem dúvida a Lei nº 13.467/2017, nesta seção chamada apenas de reforma trabalhista ou reforma, trouxe a maior alteração em bloco ao texto celetista. Ao examinar as alterações trazidas, praticamente todos os temas de que a CLT trata foram alterados ou ao menos tangenciados e algumas mudanças significativas pretenderam colocar em xeque preceitos básicos do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho.

É o caso, por exemplo, da prevalência do negociado sobre o legislado trazida no artigo 611-A da CLT. Antes da reforma trabalhista, já existia prevalência do negociado sobre o legislado em razão do princípio da condição mais benéfica e do princípio da norma mais favorável. Isto é, uma norma coletiva possuía prevalência sobre a lei quando seus termos eram mais benéficos aos trabalhadores. O que mudou com a reforma? Essa prevalência existirá mesmo quando a norma coletiva trouxer previsões *in pejus*, que tragam prejuízos aos trabalhadores, em comparação com a lei.

Este exemplo revela como a reforma trabalhista pretende subverter a aplicação de princípios do Direito do Trabalho, o que jamais poderia ser feito por uma alteração de ordem infraconstitucional.

No tocante à jornada de trabalho, a Constituição da República é clara ao dispor no artigo 7º que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. No artigo 611-A da CLT, a reforma estipula que a negociação coletiva terá prevalência sobre a lei quando dispuser sobre jornada, “observados os limites constitucionais”. No entanto, cria diversos espaços para alteração da jornada por acordo individual, hipótese em que, ao prescindir da negociação coletiva, a Constituição da República não estará sendo respeitada.

Nesse sentido, é possível afirmar que muitas alterações trazidas com a reforma trabalhista criam tensões com a Constituição da República. Chamam a atenção, particularmente, as tensões constitucionais criadas aos temas atinentes à jornada de trabalho, tanto pela densidade destas tensões como pela prioridade conferida pelo legislador na reforma a este tema.

Dentre as alterações havidas, já no início da CLT foi inserido o §2º do artigo 4º que retira da jornada de trabalho o cômputo de tempo utilizado para atividades pessoais, inclusive

aquelas que necessariamente fazem parte do dia-a-dia, como higiene pessoal e alimentação. Dispõe o referido dispositivo que 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 não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal.

Como atividades particulares, a lei enumera: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. Isto significa que caso o empregado ultrapasse sua jornada normal, o empregador poderá verificar se, no curso de seu dia de trabalho, ele “gastou” alguns minutos se relacionando com seus colegas de trabalho, escovando os dentes, ou mesmo descansando. E os minutos despendidos com essas atividades poderão ser descontados para fins de contagem das horas extras devidas ao empregado.

Antes da reforma trabalhista, o artigo 58 da CLT, que trata da duração normal do trabalho, estipulava em seu parágrafo segundo que o tempo despendido pelo empregado em transporte até o local de trabalho e para o seu retorno não seria computado como parte da jornada de trabalho, “salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução” (BRASIL, 2017). Este tempo era computado na jornada e chamado de horas *in itinere*. E o parágrafo terceiro deste mesmo artigo permitia, ainda, que em negociação coletiva fosse estipulado o tempo médio despedido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

A nova redação do parágrafo segundo do artigo 58 da CLT retira expressamente o deslocamento do empregado na jornada de trabalho, mesmo quando se tratar de local de difícil acesso com condução fornecida pelo empregador:

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 2017)

Já a previsão da possibilidade de negociação coletiva foi suprimida, com a revogação do parágrafo terceiro do artigo 58 da CLT. A supressão ou esvaziamento de hipóteses em que era viabilizada ou exigida a negociação coletiva também aparece como uma marca da reforma trabalhista no tocante à jornada, o que também procuraremos ressaltar neste estudo.

A reforma trabalhista também aprofundou previsões anteriores que flexibilizavam a jornada de trabalho. É o caso, por exemplo, do trabalho em regime de tempo parcial. Incluído

anteriormente por uma série de Medidas Provisórias, a partir de 2001, a CLT previa que este regime não poderia exceder vinte e cinco horas semanais e os empregados assim contratados não poderiam prestar horas extras¹⁶. Com a reforma trabalhista, foi ampliada esta previsão para permitir jornadas parciais de até trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais ou, ainda, jornadas de até vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de até seis horas suplementares semanais.

Embora preveja a remuneração das horas suplementares com acréscimo de 50% sobre o salário-hora, as alterações trazidas com a reforma trabalhista permitem a compensação direta das horas suplementares prestadas até a semana imediatamente posterior à da sua execução. Feita esta compensação, não haverá qualquer pagamento das horas extras prestadas. Isto é, se o empregador não admite ter qualquer minuto suprimido do tempo pelo qual contratou a força de trabalho, é do seu interesse que o empregado possa ter sua jornada ampliada de modo o mais flexível possível.

Ainda no tocante à compensação de horas extras, a reforma trabalhista alterou substancialmente a forma anteriormente prevista. Foi mantido o parágrafo segundo do artigo 59 da CLT, que dispõe que por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho pode ser dispensado o pagamento de horas extras se houver compensação das horas de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

No entanto, seu conteúdo foi parcialmente esvaziado com o acréscimo dos parágrafos quinto e sexto ao artigo 59 da CLT que permitem que o regime de banco de horas tratado no parágrafo segundo seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no prazo máximo de seis meses, bem como permite o regime de compensação de jornada seja estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Trata-se de mais um caso em que, anteriormente, a negociação coletiva era imprescindível e, nos termos da reforma, o empregador poderá prescindir de qualquer previsão em norma coletiva desde que ajuste o prazo máximo de compensação do banco de horas para seis meses em acordo individual com o trabalhador. Para a compensação de jornada, o regime é ainda mais flexível por admitir o estabelecimento de compensação por acordo individual tácito dentro do mesmo mês.

¹⁶ A previsão do §4º do artigo 59 da CLT que vedava a prestação de horas extras para empregados contratados em regime de tempo parcial foi revogada pela reforma trabalhista.

Quanto aos regimes de compensação de jornada, a nova redação do v 59-B da CLT dispõe que o não atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas, mas tão somente implica o pagamento do adicional respectivo. Esta previsão parece chancelar um regime de trabalho de exceção: a lei prevê uma determinada forma, mas mesmo se esta forma não for observada, o regime de compensação ou banco de horas está mantido. Uma contradição em termos. E, além disso, a implicação do não atendimento das formalidades legais nada mais será que o mesmo pagamento que seria feito se atendidas as formalidades. Uma autorização legal para não observância das exigências previstas na própria lei da Reforma Trabalhista.

Não bastasse, o parágrafo único do artigo 59-B da CLT deixa claro que os regimes de compensação de jornada ou banco de horas não pretendem tutelar apenas casos em que houver uma necessidade realmente excepcional de prestação de horas extras, já que o dispositivo agora prevê que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o regime de banco de horas ou de compensação de jornada¹⁷. Na prática, a lei autoriza que sistemas de compensação ou banco de horas sirvam para aumentar sistematicamente as jornadas de trabalho, já que a excepcionalidade deixa de ser elemento legal constitutivo destas modalidades de jornada. Talvez já não possamos mais usar o termo “hora extraordinária” como sinônimo de “hora extra”, posto que esta deixaria de ter caráter excepcional.

A reforma trabalhista também passou a permitir o estabelecimento de horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso por acordo individual escrito, o que anteriormente somente era aceito por norma coletiva. Também dispôs que a remuneração deste tipo de jornada já incluirá os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e feriados e serão considerados compensados os feriados e prorrogações de trabalho noturno.

Embora a reforma trabalhista assim preveja, é preciso destacar que tal previsão contraria frontalmente o artigo 7º, inciso XIII da Constituição da República, que dispõe ser direito dos trabalhadores a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Isto é, a Constituição da República somente autoriza compensação de horários e redução da jornada (e não sua ampliação) e, mesmo assim, exige norma coletiva, o que a reforma pretendeu excluir, contrariando,

¹⁷ A referência anterior à reforma estava na súmula 85 do TST, que dispunha no item IV que “prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário”.

portanto, a norma constitucional. Este é um dos casos em que se nota densa tensão entre o texto celetista e o texto constitucional.

Houve também a flexibilização de norma de segurança do trabalho, já que o artigo 60 da CLT prevê, desde 1943, que nas atividades insalubres quaisquer prorrogações de jornada só poderiam ocorrer mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Para tanto, seriam necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho. Embora mantida esta previsão, a reforma trabalhista incluiu uma exceção: “excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso” (BRASIL, 2017).

Esta previsão ao mesmo tempo autoriza a implementação de jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso em ambientes de trabalho insalubres e também dispensa a autorização das autoridades competentes em matéria de trabalho apesar de ser uma jornada maior que a regra constitucional de oito horas diárias, o que pode ter implicações substancialmente maiores para a saúde e segurança dos trabalhadores.

De modo semelhante, o excesso de jornada de que trata o artigo 61 da CLT, em casos de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa causar prejuízo manifesto somente poderia ocorrer, antes da reforma, mediante comunicação à autoridade competente em matéria de trabalho em até dez dias. A necessidade de qualquer comunicação foi retirada, sem que nenhuma outra forma de controle da possibilidade de excesso de jornada fosse acrescida.

Se de um lado a reforma retira mecanismos de fiscalização, de outro ela legaliza regimes mais precários de trabalho que, anteriormente, não encontravam respaldo na lei. Sua aprovação deu albergue legal a novas formas de trabalho e novos tipos de contrato de trabalho que tem peculiaridades em relação à jornada e ao tempo de trabalho. Dentre eles, destacam-se o teletrabalho, o contrato do autônomo e o trabalho intermitente. Para fins deste trabalho, daremos maior ênfase às características relacionadas à jornada de trabalho destes tipos de contrato.

Embora já existisse anteriormente à reforma, o trabalho autônomo ganhou previsão legal específica e nova, muito embora seus termos, de tão amplos e flexíveis, dificultem a visualização precisa de seus contornos legais. A sua definição legal permite que o contrato se dê com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, desde que cumpridos os demais requisitos legais. A Medida Provisória 808, que vigorou entre 14 de novembro de 2017 e 23 de abril de 2018, proibia a previsão de exclusividade, mas dispunha que o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um empregador não descaracterizaria a condição de autônomo.

Com o término da vigência da Medida Provisória, permanece a incerteza quanto aos requisitos legais para caracterização do autônomo, já que permite, na prática, a contratação de autônomo com exclusividade e de forma contínua, contornos que rivalizam de perto com o contrato de trabalho comum, que tem como requisitos básicos a habitualidade, a onerosidade, a natureza *intuitu personae* e a subordinação. Os três primeiros requisitos também estão presentes na definição legal do trabalhador autônomo, restando apenas o requisito da subordinação, o de mais difícil verificação, para definir a clivagem entre o contrato de trabalho comum e o contrato de trabalho autônomo.

Já em relação ao contrato intermitente, podemos falar que se trata propriamente de uma novidade trazida com a reforma trabalhista, por ela assim definida:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

A reforma define que esse tipo de contratação deve ser celebrada por escrito, deve especificar o valor da hora de trabalho que não pode ser inferior ao valor-hora do salário mínimo, e que o empregador convocará o trabalhador para prestação de serviços, informando qual será a jornada, com pelo menos três dias corridos de antecedência. Recebida a convocação, o empregado terá prazo de um dia útil para responder ao chamado. Caso não responda, presume-se a recusa. Aceita a oferta, o empregador ou empregado que não honrar com suas obrigações pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa no valor de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação no prazo de trinta dias.

Mesmo que o empregado fique à disposição do empregador, o tempo de inatividade não será computado como tempo à disposição ou como jornada de trabalho. Também é permitido a ele prestar serviços a outros contratantes. Ao empregado são assegurados os direitos à remuneração, de décimo terceiro e férias proporcionais, estas com acréscimo de um terço, repouso semanal remunerado e adicionais legais, além de recolhimentos previdenciários e depósitos do FGTS.

Este tipo de contratação parece se ajustar aos modelos de produção *just in time*, ou modelos do tipo “kan-ban”. Assim, a novidade trazida pela reforma cria, também, “trabalhadores *just in time*” (TEIXEIRA *et al*, 2017:63). Jean Lojkin define o kan-ban como “o sistema adaptado à produção, em séries restritas, de produtos variados” em que “o incremento da fabricação só ocorre para realimentar a produção” (1995:31). Se no kan-ban a produção é personalizada e variada, no trabalho intermitente a contratação também tem algo

de “personalizado” e bastante variável: se dá na exata medida do necessário para o empregador, de modo que ele não tenha que arcar com os custos de permanência do empregado para além das ocasiões em que efetivamente necessite do mesmo.

No trabalho intermitente, o empregador, mesmo que mantenha sua atividade com a substituição do empregado para a ocasião em que o chamou e, conseqüentemente mantenha o seu lucro, se o empregado faltar ao trabalho este pagará ao empregador uma multa, criando uma forma de o empregador auferir valores mesmo se não prestado trabalho.

No entanto, esta forma de trabalho não apresenta garantia alimentar ao trabalhador, por não ser o empregador obrigado a convocar o trabalhador com um mínimo de regularidade. Sua remuneração e sua jornada ficam, assim, imprevisíveis. Não terá o trabalhador segurança ou previsão do quanto receberá a cada mês. Parece uma tentativa de legalizar trabalhos informais como o popularmente chamado “bico”.

Também merece destaque o teletrabalho, que embora já fosse praticado antes, decorrente das próprias alterações no meio ambiente de trabalho advindas da tecnologia, se situava juridicamente em uma zona de penumbra ante a ausência de previsão legal. O regime de teletrabalho agora é regido por um capítulo próprio da CLT, que o define como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

Então, esse regime foi trazido para a legalidade, reduzindo a insegurança jurídica quanto à sua implementação para o empregador, mas colocou os teletrabalhadores em situação de insegurança quanto à sua jornada de trabalho, já que os colocou ao lado dos gerentes e dos trabalhadores externos, para os quais não se aplicam as restrições impostas pelo regime de controle de jornada trazido na CLT.

Isto significa que o empregador não está obrigado a controlar a jornada do empregado e, conseqüentemente, não há pagamento de horas extras, caso sejam prestadas. Apesar de o teletrabalho decorrer do próprio avanço tecnológico, sequer foi considerada a possibilidade de exigir que houvesse controle da jornada por meios eletrônicos que já existem. Ou mesmo que fossem colocados os mesmos termos da previsão destinada aos trabalhadores externos.

Os trabalhadores externos somente são excluídos do regime de controle de jornada se “exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” e mesmo assim esta condição deve ser anotada na Carteira de Trabalho e no registro de empregados. A mesma restrição poderia ter sido imposta ao caso do teletrabalho, já que existem meios eletrônicos capazes de fiscalizar, ainda que remotamente, o tempo de trabalho de um

empregado em teletrabalho. Aliás, em função do desenvolvimento tecnológico, hoje existem ainda mais possibilidades de controle do tempo de um empregado externo. A possibilidade de controle de um trabalhador que desempenha sua tarefa em casa poderia ser feita por registros em sistemas da empresa, por exemplo, controle este que não raro é feito para fins de controle das tarefas e da produtividade. No entanto, o legislador não fez esta limitação ao caso do teletrabalho para o controle da jornada de trabalho.

Sobre o teletrabalho ainda deve ser observado que o emprego de meios tecnológicos no trabalho tem tornado cada vez mais fluidas as fronteiras entre o tempo de trabalho e de não trabalho. A reforma não trouxe regulação, por exemplo, para o trabalho via celular, uma celeuma nos dias atuais em razão dos trabalhadores que são constantemente acionados pelo aparelho em momentos fora da jornada regulamentar.

As alterações acima descritas permitem visualizar uma ampliação das possibilidades de exceder a jornada normal, seja pelo regime de compensação e banco de horas, seja pela possibilidade de pactuar o regime de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso ininterrupto diretamente com o trabalhador, ou pela exclusão do teletrabalhador do controle de jornada.

A Reforma Trabalhista também faz uma alteração substancial no tempo fora do trabalho. As férias passam a poder ser usufruídas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos, cada um.

A regra anterior, vigente desde 1977, dispunha que somente em casos excepcionais as férias poderiam ser concedidas em dois períodos, um dos quais não poderia ser inferior a dez dias corridos, e que aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos as férias sempre deveriam ser concedidas de uma só vez. Após a reforma, o início desses períodos de férias não poderá ser concedido no período de dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado, mas nada impede que hajam dias de feriado no meio ou no final do período de férias.

As consequências jurídicas referentes aos intervalos intrajornada também foram alteradas pela reforma. O Tribunal Superior do Trabalho possuía entendimento pacífico a respeito das consequências jurídicas da supressão ou redução do intervalo intrajornada para repouso e alimentação. O entendimento sedimentado na Súmula 437 do TST dispunha que a não-concessão ou a concessão parcial do referido intervalo implicaria o pagamento total do intervalo, e não apenas daquele período suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A reforma trabalhista muda esta sistemática ao dispor que a supressão ou concessão parcial do intervalo só implica o pagamento do período suprimido com acréscimo de 50% sobre o valor normal da hora de trabalho.

Como nos casos de banco de horas e compensação de jornada, a reforma trabalhista incluiu uma previsão específica para que, por acordo individual entre a trabalhadora e o empregador, sejam definidos os horários dos descansos previstos para amamentação, bem como cuidou de permitir alterações na jornada de trabalho mediante negociação coletiva, além de amplas possibilidades por negociação individual, já expostas anteriormente.

Um dos caminhos que ficaram pavimentados para flexibilização das regras atinentes à jornada de trabalho é a previsão do parágrafo único do artigo 444 da CLT que estabelece que as relações de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes contratantes no caso dos empregados que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência bem como tenham diploma de ensino superior e desde que não contrarie as disposições de proteção ao trabalho, inclusive com preponderância sobre os instrumentos coletivos, restrita a determinados temas (previstos no artigo 611-A da CLT).

O artigo 611-A da CLT traz um rol de assuntos sobre os quais as normas coletivas terão prevalência sobre a lei. Dentre esses temas, destacam-se vários que dizem respeito à jornada: “I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais”, “II - banco de horas anual”, “III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”, “VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente”, “X - modalidade de registro de jornada de trabalho”, “XI - troca do dia de feriado”, “XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho” (BRASIL, 2017).

Com essas previsões, abre-se caminho para a negociação coletiva reduzir ou suprimir direitos referentes a temas que podem alterar substancialmente a jornada de trabalho, já que, como exposto, a negociação coletiva sempre teve prevalência sobre a lei quando para assegurar condições de trabalho mais benéficas. A nova possibilidade que a reforma trabalhista abre diz respeito a reduzir ou suprimir os direitos legalmente previstos referentes a esses temas.

Destaca-se também que a redução ou supressão dos direitos legalmente previstos, via negociação coletiva, não exige expressa indicação de contrapartidas, nos termos do parágrafo segundo deste mesmo artigo (artigo 611-A da CLT). No entanto, o parágrafo terceiro diz que se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a norma coletiva deverá,

obrigatoriamente, prever a proteção contra dispensa imotivada dos empregados durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Já o artigo 611-B da CLT traz o rol de temas que não podem ser objeto de redução ou supressão de direitos via negociação coletiva. Neste rol, o tema da jornada de trabalho praticamente não está presente, a não ser de forma reflexa¹⁸.

O referido artigo é encerrado com um parágrafo único que diz, para que não restem dúvidas das possibilidades abertas pela reforma, que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”. Permite, assim, que sejam reduzidos ou suprimidos direitos referentes a intervalos ou duração do trabalho por negociação coletiva.

O intervalo para repouso e alimentação era tratado pelos tribunais como norma atinente à saúde e segurança do trabalho e, assim, não se admitia sua redução por negociação coletiva¹⁹. No entanto, o parágrafo único do artigo 611-B, inserido pela Reforma Trabalhista, agora prevê expressamente que “as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”, isto é, permite expressamente que haja redução destes intervalos por negociação coletiva.

A extensa relação de alterações trazidas com a reforma trabalhista no tocante à jornada de trabalho, bem como o espaço que abre para a possibilidade de redução ou supressão de direitos relativos à jornada de trabalho, demonstra que o tema foi um dos enfoques de maior centralidade nesta portentosa alteração legal.

Na reforma, pode-se notar estratégias de ampliação da jornada de trabalho tanto para trabalhadores mais precários, como aqueles que laboram em ambientes insalubres, quanto para trabalhadores mais qualificados, como a previsão de “livre estipulação” das condições de trabalho entre empregador e o empregado portador de diploma de nível superior e que receba

¹⁸ Dentre os temas vedados estão “VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”, “IX - repouso semanal remunerado”, “X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal”, “XI - número de dias de férias devidas ao empregado”, “XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”, “XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias”, “XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei”, “XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”, “XIX - aposentadoria” e “XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos” (BRASIL, 2017).

¹⁹ A Súmula 437, item II, do TST prevê: “É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (artigo 71 da CLT e artigo 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva”.

salário ao menos duas vezes o teto da Previdência, sem negociação coletiva (artigo 444, *caput* e parágrafo único da CLT).

As alterações legais se destinam a trabalhadores de maior e menor qualificação, assim como também se destinam a ampliar a jornada tanto quanto a evitar um “desperdício” do tempo contratado até as últimas consequências: suprimindo o tempo para atividades pessoais como higiene, alimentação e relacionamento interpessoal (§2º do artigo 4º) e retirando da jornada de trabalho as chamadas horas *in itinere*, aquele tempo de deslocamento para locais de trabalho de difícil acesso em que o transporte é fornecido pelo empregador.

Sobre este tipo de astúcia do capital, Marx apresenta o exemplo real em que um “respeitável fabricante” teria dito ao fiscal que se o permitisse “ultrapassar diariamente o tempo normal de trabalho em 10 minutos, o senhor colocará anualmente em meu bolso 1.000 libras esterlinas”, de forma a demonstrar que desde aquela época o patronato tinha em alto apreço cada minuto que pudesse obter de seus trabalhadores. A conclusão de Marx é igualmente icônica: “átomos de tempo são os elementos do lucro” (2010:282).

Além do ímpeto para captação de cada minuto a mais na jornada, a Reforma traz várias hipóteses em que a jornada pode ser pactuada ou ter aspectos pactuados por negociação individual, direta, entre empregado e empregador, como banco de horas, compensação de jornada, regime de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, além da hipótese do trabalhador com diploma de nível superior que receba salário igual ou superior ao dobro do teto da Previdência.

Embora a lei continue prevendo a possibilidade de as normas coletivas tratarem destes assuntos, ao permitir a negociação individual, dada a desigualdade entre empregador e empregado na relação de trabalho, com maior facilidade de o empregador impor sua vontade diretamente ao empregado, sem mediações, é possível constatar um esvaziamento da negociação coletiva nestes temas, deslocando-os do âmbito coletivo para o individual e reduzindo a capacidade de resistência coletiva.

A análise da reforma trabalhista no tema da jornada permite verificar que há um traço comum que atravessa todas alterações que é a ampliação ou criação de possibilidades para expansão da jornada de trabalho. Como visto, as observações e construções teóricas de Marx sobre a jornada de trabalho ainda permitem entender porque é de interesse do patronato esta estratégia expansiva. Se não é capaz de explicar em seus pormenores o sentido da reforma efetuada, é evidente que a afirmação marxiana de que o capital está sempre buscando expandir o tempo de trabalho para além do legalmente acertado ou mesmo do recomendável

em relação à saúde do trabalhador continua, em linhas gerais, válida, e nos ajuda a iluminar os sentidos presentes na atual reforma – sobretudo o seu cristalino caráter de classe.

3.2 As principais mudanças trazidas com a reforma trabalhista no redesenho dos sindicatos nas negociações coletivas

Não será possível detalhar cada uma das alterações trazidas nesta mega reforma trabalhista, mas narrarei as principais mudanças no direito individual e coletivo para traçar um panorama das mudanças que mais se relacionam com os sindicatos e seu (re)desenho legal. A reforma buscou “legalizar” práticas já existentes no mercado de trabalho, ampliando o acesso a elas sem passar por negociação com os sindicatos, além de possibilitar um novo “cardápio” de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades (KREIN, 2018).

Em relação ao contrato de trabalho, as mudanças, algumas delas já mencionadas, incluem uma 1) ampliação do trabalho autônomo, permitindo a contratação do trabalhador como pessoa jurídica em substituição ao contrato assalariado, 2) a ampliação de formas de contratação temporárias; 3) o contrato sob jornada intermitente e 4) a regulação do teletrabalho. Quanto à rescisão dos contratos, as mudanças incluem a 1) permissão de demissão em massa sem negociação prévia com os sindicatos; 2) demissão por acordo entre patrão e empregado, com recebimento de apenas parte das verbas rescisórias e 3) fim das homologações nos sindicatos.

No tocante à jornada de trabalho, houve 1) ampliação dos mecanismos de compensação de jornada e banco de horas, facultando sua implementação por acordo individual; 2) jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso sem necessidade de acordo com o sindicato e permitida em atividades insalubres; 3) fim do cômputo das horas de deslocamento para atividades em locais de difícil acesso; 4) passou-se a permitir o desconto de minutos gastos em higiene pessoal, por exemplo, reduzindo a jornada ao tempo de trabalho efetivo tanto quanto possível; 5) não pagamento de horas extras para teletrabalho e 6) possibilidade de redução do intervalo intrajornada previsto em lei por negociação coletiva.

Em relação à remuneração, as novidades são 1) a permissão de redução de salário por negociação coletiva ou até por negociação individual, caso o trabalhador ganhe mais de duas vezes o teto dos benefícios da previdência social; 2) estímulo à adoção de remuneração

variável, com base em bônus ao invés de salário fixo; 3) não mais se consideram como parcelas salariais os abonos e gratificações, o que implica o pagamento de direitos relativos à seguridade social e relativos ao salário. Quanto às condições de trabalho, a reforma 1) permite que mulheres grávidas trabalhem em ambientes insalubres e 2) retira da fiscalização do trabalho a definição técnica de quais ambientes são insalubres.

Há, ainda, uma fragilização geral das instituições ligadas ao trabalho, com 1) a prevalência do negociado sobre o legislado mesmo em prejuízo ao trabalhador; 2) o fim da contribuição sindical obrigatória e das contribuições negociais, o que estrangulou financeiramente os sindicatos; 3) o fim da homologação da rescisão dos contratos de trabalho nos sindicatos; 4) o fim da ultratividade, que permitia que os direitos previstos em norma coletiva continuassem valendo até que fosse negociada a nova norma coletiva, para o período posterior; 5) a representação no local de trabalho dissociada dos sindicatos e sem poderes efetivos; 6) obstáculos à atuação da Justiça do Trabalho em formular jurisprudência consolidada e interpretar normas coletivas e 7) o oferecimento de várias hipóteses de negociação individual direta entre patrão e empregado onde, antes, era necessária a intervenção dos sindicatos e previsão de norma coletiva (KREIN, 2018).

A reforma busca adequar a regulação do trabalho às características mais dramáticas do capitalismo contemporâneo, ampliando a liberdade do empregador e submetendo o trabalhador a maior instabilidade, seja pela negociação direta entre patrão e empregado, permitindo uma negociação descentralizada e articulada no interior da empresa, de acordo os interesses desta, seja pelo enfraquecimento dos sindicatos que não mais precisam dar autorização para implementação de banco de horas ou demissões em massa.

Com a reforma na lei trabalhista, foi retirada a obrigatoriedade do financiamento dos sindicatos, mas mantida a representatividade obrigatória e a unicidade sindical (cada trabalhador é representado por apenas um sindicato e os trabalhadores não podem escolher seu sindicato). Ao manter as características do sistema sindical, retirando apenas o financiamento, criou-se um desequilíbrio nos pilares das regras do sindicalismo brasileiro.

Em um ano, os sindicatos perderam mais de 80% de suas receitas, sendo obrigados a reduzir de forma extrema seu quadro de empregados e suas atividades. Simultaneamente, a reforma passou a permitir que os sindicatos reduzam os direitos a patamares inferiores à lei. A intervenção do sindicato para homologar a rescisão dos contratos de trabalho foi extinta, afastando os trabalhadores do sindicato e deixando-os ainda mais desprotegidos frente ao alto descumprimento da legislação trabalhista. Aspectos cruciais como a definição da jornada de trabalho de doze horas por trinta e seis horas de descanso, demissão em massa, adoção de

banco de horas, para os quais havia necessidade de autorização do sindicato, foram trazidos pela nova lei para o âmbito da negociação individual entre patrão e empregado. Se antes a regra mais benéfica prevaleceria, agora a redução de direitos prevalecerá se prevista em norma coletiva.

3.2.1 A Reforma Trabalhista e o impacto das mudanças no financiamento sindical: um processo em andamento²⁰

O sistema de financiamento sindical no Brasil sofreu ampla alteração a partir do texto da Lei nº 13.467/2017, tornando a viabilidade financeira dos sindicatos mais gravosa.

De fato, a norma legal em questão alterou a redação de cinco artigos da CLT e introduziu um novo artigo, que tratam diretamente ou indiretamente do sistema de financiamento sindical. Tratam-se dos artigos 578, 579, 582, 583, 602, 611-B da CLT que, basicamente, condicionam a cobrança de contribuições sindicais, assistenciais, negociais ou quaisquer outras contribuições instituídas mediante acordo ou convenção coletiva, à autorização prévia e expressa dos trabalhadores.

Antes da edição da Reforma Trabalhista, os valores referentes à contribuição sindical prevista no artigo 580 da CLT eram compulsoriamente descontados dos salários de todos os trabalhadores e repassados por seus empregadores, de forma a financiar todo o sistema sindical da categoria, havendo repartição dos valores recolhidos entre sindicatos, federações e confederações na forma do artigo 589, §2º, da CLT. O desconto em folha também era praticado em relação às contribuições negociais ou assistenciais, previstas em instrumentos coletivos, bem como em relação às contribuições confederativas e às mensalidades sindicais.

Com a alteração trazida pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), a obrigação de repasse continuava sendo devida, mas tão somente em relação às contribuições dos empregados que as autorizassem expressamente.

Por outro lado, a exigência de pagamento, por parte de trabalhadores, das contribuições assistenciais, negociais, de fortalecimento sindical ou outras que visassem a financiar o funcionamento dos sindicatos há muito vinha sendo questionada nas instâncias da

²⁰ As reflexões delineadas neste estudo sobre financiamento sindical foram trazidas a partir de um artigo submetido em coautoria com o Prof. Dr. Ivan Simões Garcia e Ricardo José Leite de Sousa para a Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e Seguridade Social (Renapedts), ainda sem previsão de publicação até o fechamento deste texto.

Justiça do Trabalho e também pelos sindicatos: a contribuição compulsória era objeto de crítica por parte do próprio movimento sindical.

Até o advento da Constituição de 1988, predominava no ordenamento jurídico pátrio o entendimento de que era legal a previsão normativa de desconto de contribuições assistenciais mesmo para os empregados não sindicalizados (CATHARINO, 1992, p. 20), sendo tal posicionamento chancelado pela jurisprudência do STF²¹.

Contudo, com esteio na redação dada ao artigo 8º da Constituição Federal de 1988²², a jurisprudência passa a entender, majoritariamente, que a imposição de descontos de contribuições previstas em instrumentos normativos a trabalhadores e empregadores não associados implicaria ofensa ao direito constitucional à liberdade sindical. A partir desta linha de raciocínio, nascem o Precedente Normativo nº 119 do TST²³ e a Súmula Vinculante nº 40 do STF²⁴.

Neste panorama, a modalidade de financiamento do sistema sindical brasileiro livre de questionamentos de ordem jurídica estava adstrito aos valores das contribuições sindicais compulsórias e às contribuições pagas pelos associados. Em contrapartida, o produto da

²¹ Conforme o Recurso Extraordinário nº 880022 SP, Relator Ministro Moreira Alves, Publicação: 10.03.1978.

²² Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

²³ Precedente nº 119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – DEJT divulgado em 25.08.2014

"A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoreamento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

²⁴ Súmula Vinculante nº 40 - A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

atuação sindical, especialmente os textos dos acordos e convenções coletivas de trabalho, aproveitavam a todos os integrantes da categoria, filiados ou não, contribuintes ou não.

Após o início da vigência da reforma trabalhista, vive-se um paradoxo: os sindicatos permanecem tendo sua atuação limitada pelo princípio da unicidade sindical, sua atuação na negociação de acordos e convenções coletivas de trabalho tem efeito para todos os membros da categoria, mas os integrantes da categoria representada e beneficiada não tem qualquer obrigação, *a priori*, de financiar o funcionamento dos entes sindicais.

Nota-se que as recentes mudanças relâmpago na legislação revelam descompasso com normas constitucionais, internacionais e mesmo com a legislação ordinária.

Assim, serão analisados os impactos da Reforma Trabalhista no sistema de financiamento sindical e quais são as previsões sobre o tema existentes na legislação pátria e nas convenções internacionais das quais o Brasil é signatário. A partir destes, procura-se localizar contradições e descompassos nas previsões relativas ao financiamento sindical em relação ao sistema sindical vigente, compreendendo a Constituição da República, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o entendimento dos tribunais e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

3.2.1.1 A Reforma Trabalhista como processo em curso e o financiamento sindical na legislação pátria

Ao mencionar a “Reforma Trabalhista”, é comum entendê-la como a Lei nº 13.467/2017. De fato, esta lei alterou mais de 200 dispositivos da CLT e pode ser entendida como a mais abrangente reforma no texto celetista. No entanto, chama a atenção que a Lei nº 13.467/2017 não foi a única medida recente que alterou substancialmente as relações de trabalho. Naquele mesmo ano, a Lei nº 13.429/2017 imprimiu mudanças substantivas nas relações de terceirização no trabalho. E logo após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o então presidente Michel Temer editou a Medida Provisória (MP) nº 808 de 14 de novembro de 2017, que teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23 de abril de 2018.

Michel Temer chegava ao fim de sua passagem pela Presidência e os intensos acontecimentos políticos do ano eleitoral davam a impressão que novas mudanças drásticas na legislação trabalhista não estavam nos planos. Ou, ao menos, que as mudanças no mundo do trabalho passariam a estar mais focadas na questão previdenciária. Mesmo assim, em 05 de

outubro de 2018 foi publicada a Lei nº 13.725/2018 que alterou a dinâmica processual dos honorários assistenciais, abrangendo aqueles fixados em ações coletivas propostas por entidades sindicais em substituição processual. Com a chegada de Jair Bolsonaro à Presidência da República, uma sucessão de Medidas Provisórias merece destaque por seu impacto nas relações laborais e sindicais.

A MP 873/2019, que tratava da questão do repasse das contribuições sindicais, vigorou de 1º de março de 2019 a 28 de junho de 2019. A MP 881/2019, conhecida como MP da Liberdade Econômica, teve sua vigência iniciada em 30 de abril de 2019 e foi convertida na Lei nº 13.874 de 20 de setembro de 2019. Pouco antes do fechamento deste estudo, foi editada a MP nº 905 de 11 de novembro de 2019. Coincidindo com a marca de dois anos de vigência da Lei nº 13.467/2017, a MP 905/2019 institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e também faz alterações várias na legislação trabalhista.

Outras medidas se somam às medidas provisórias, como a Portaria nº 604 de 19 de junho de 2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, sobre autorização permanente para trabalho em domingos e feriados.

Dentre as recentes medidas, a MP 873/2019 foi a que mais deu enfoque à questão sindical. A MP 873/2019 excluía a obrigação do empregador descontar em folha e recolher aos sindicatos as contribuições sindicais. Em relação ao setor público, excluía o dispositivo que determinava o desconto em folha das contribuições dos servidores públicos. Além disto, sujeitava as contribuições previstas em acordo ou convenção coletiva às regras trazidas nos artigos 578 e 579 da CLT, exigindo uma autorização individual, expressa e por escrito para desconto das contribuições.

Se com a Lei nº 13.467/2017 era exigido para o desconto da contribuição sindical que estas fossem prévia e expressamente autorizadas, a teor do artigo 578 da CLT, a MP 873/2019 passava a exigir que esta autorização fosse individual e eximia o empregador de qualquer obrigação de descontar as mesmas em folha. Ocorre que a partir da Lei nº 13.467/2017, os sindicatos, no uso da sua autonomia coletiva, passaram a realizar assembleias para concessão da autorização prévia e expressa do desconto para toda a categoria. A MP 873/2019 procurou coibir o uso da autonomia coletiva dos sindicatos e, no seu período de vigência, efetivamente criou enormes embaraços para a arrecadação das contribuições de todos os filiados.

A referida medida criava, ainda, um rol de contribuições exigíveis dos filiados e fixava o recolhimento apenas por boleto, que deveria ser enviado à residência do empregado ou, na impossibilidade, à sede da empresa. Ainda em relação ao boleto, ficava vedado o envio do boleto sem autorização prévia do empregado. Desta maneira, impunha aos sindicatos a

emissão e envio de boletos, medida especialmente gravosa para entidades que acabaram de ter uma queda de mais de 80% na arrecadação.

As alterações sucessivas na legislação trabalhista foram tomadas de forma açodada e as contradições e incompatibilidades das novas medidas com a Constituição Federal, a legislação internacional e a legislação pátria dão testemunho ao atabalhoamento com que feitas as mudanças. A MP 873/2019 é a que dá maior enfoque à questão da arrecadação sindical, razão pela qual ela estará no centro dos comentários nessa parte deste estudo.

3.2.1.2 Contradições e incompatibilidades da reforma em curso com as normas constitucionais, internacionais e a legislação pátria quanto às negociações coletivas

A Constituição Federal prevê no *caput* do artigo 8º a liberdade sindical e o artigo 7º traz em seu rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ainda no artigo 8º, a Constituição prevê que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. A localização topográfica destas previsões no título que trata dos direitos e garantias fundamentais remete à importância destas previsões, que deve irradiar como norte para as demais previsões legais.

Não se deve esquecer, ainda, que a Constituição elenca, dentre os fundamentos da República, os valores sociais do trabalho e coloca como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza, da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais.

Não parece compatível com tais previsões o esvaziamento da autonomia coletiva dos sindicatos, derivação da solidariedade como objetivo republicano e dos valores sociais do trabalho, que acaba sendo promovida pela exigência de autorização individual.

A Constituição dispõe nos artigos 170 e 193, ainda, que a ordem econômica tem que observar os princípios da função social da propriedade, a redução das desigualdades regionais e sociais e que a ordem social tem como base o primado do trabalho e, como objetivos, objetivo o bem-estar e a justiça sociais. O texto constitucional submete a ordem econômica à aos ditamos da justiça social e não o contrário, como apregoa a chamada “Lei da Liberdade Econômica”.

O esvaziamento do âmbito de negociações coletivas, com seu deslocamento para o âmbito individual, da relação entre patrão e empregado, segue no sentido oposto das proteções constitucionais mencionadas, especialmente quanto à solidariedade e à liberdade sindical.

Ao eximir o empregador do desconto das contribuições sindicais, a MP 873/2019 agravou a situação dos sindicatos, contribuindo para seu enfraquecimento, o que vai na contramão de uma ordem social fundada no primado do trabalho que vise ao bem-estar e à justiça social, eis que não pode ser do interesse de uma sociedade que pretenda ser mais justa ver a representação dos trabalhadores enfraquecida ou, ao menos, limitada.

Argumenta-se, no entanto, que a legislação mais específica sobre o sistema sindical é a CLT e, esta, após a alteração trazida com a Lei nº 13.467/17, mudou as regras do jogo, com a devida chancela do Congresso Nacional. No entanto, permaneceu na CLT, mesmo após as diversas medidas provisórias, o artigo 513, alínea “e”, que dispõe como prerrogativa dos sindicatos “impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”. O referido texto é o mesmo desde a edição da CLT em 1943 e não diz que a prerrogativa se limita aos filiados. Restringi-lo, ao invés de interpretá-lo à luz do mandamento constitucional da liberdade sindical, é, no mínimo, reflexo das dramáticas contradições em que as apressadas mudanças (e interpretações) na legislação incorreram.

Aliás, a Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, com inclusões feitas a partir da Lei 13.655/2018, prevê em seu artigo 23 que a decisão judicial que estabelecer interpretação ou orientação nova sobre norma de conteúdo indeterminado, impondo novo dever ou novo condicionamento de direito, deverá prever regime de transição quando indispensável para que o novo dever ou condicionamento de direito seja cumprido de modo proporcional, equânime e eficiente e sem prejuízo aos interesses gerais.

Nos últimos dois anos, a vigência da Lei nº 13.467/2017 provocou bastante dissenso na Justiça do Trabalho. Tão logo aprovada a referida lei, os enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) previa que entendimento no sentido da autorização coletiva em assembleia geral ser lícita para cobrança da contribuição sindical²⁵

²⁵ CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.

I - É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização.

II - A decisão da Assembleia Geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho.

além de registrar que a natureza tributária da contribuição sindical exigiria que as alterações pretendidas pela Lei nº 13.467/2017 fossem feitas por Lei Complementar²⁶. Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho ratificou acordo com contribuição negocial autorizada em assembleia²⁷ firmado entre a Vale S.A. e o Sindicato dos trabalhadores em empresas ferroviárias dos estados do Maranhão, Pará e Tocantins.

A legislação internacional também fornece guarida à plena atuação dos sindicatos e do amplo exercício de sua liberdade. A Convenção nº 90 da OIT fornece proteção contra atos de ingerência na formação ou administração dos sindicatos, a Convenção nº 151 trata da proteção contra atos de ingerência de autoridades públicas em seu funcionamento ou administração, a Convenção nº 135 abrange a proteção aos representantes dos trabalhadores, garantindo-lhes facilidades para o cumprimento rápido e eficiente de suas funções.

Quanto às atividades de negociação coletiva, a Convenção nº 154 e a recomendação nº 163 da OIT dispõem sobre o fomento à negociação coletiva, vedando medidas que obstruam a liberdade de negociação. Mais especificamente sobre o repasse das contribuições sindicais, o Enunciado 326, do Comitê de Liberdade Sindical da OIT dispõe que “a questão do desconto de contribuições sindicais pelos empregadores e seu repasse para os sindicatos deve ser resolvida pela negociação coletiva entre empregadores e sindicatos em geral, sem obstáculos de natureza legislativa”.

Tratando especificamente do tema do repasse de contribuições, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho (MPT) editou o Enunciado 24, segundo o qual “a contribuição sindical será fixada pela Assembleia Geral da categoria, registrada em ata, e descontada da folha dos trabalhadores associados ou não ao sindicato”. E, ainda, editou a nota técnica nº 2, refletindo o entendimento que os abrangidos pela negociação coletiva devem participar do financiamento desse processo, “sob pena de inviabilizar a atuação sindical, bem como atuar como desincentivo a novas associações”.

III - O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8o da Constituição Federal e com o art. 1o da Convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais. (Enunciado Aglutinado no 12 da Comissão 3)

²⁶ CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. NATUREZA JURÍDICA TRIBUTÁRIA. NECESSIDADE DE LEI COMPLEMENTAR PARA SUA ALTERAÇÃO.

A contribuição sindical legal (art. 579 da CLT) possui natureza jurídica tributária, conforme consignado no art. 8o c/c art. 149 do CTN, tratando-se de contribuição parafiscal. Padece de vício de origem a alteração do art. 579 da CLT por lei ordinária (reforma trabalhista), uma vez que somente Lei Complementar poderá ensejar sua alteração. (Enunciado no 8 da Comissão 3).

²⁷ Vice-Presidência do TST referenda aditivo em acordo entre sindicato e Vale. TST Notícias. Disponível no link: <<http://bit.ly/36pHtE9>> Acesso em 05 jan. 2020.

O extinto Ministério do Trabalho possuía ordem de serviço nº 1 de 2009²⁸ que assegurava a cobrança de contribuição assistencial de toda a categoria, desde que assegurado o direito de oposição e estabelecia algumas regras para a plena realização do direito de oposição. Em 16 de março de 2018, a Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho expediu a nota técnica nº 2 permitindo a autorização em assembleia para cobrança da contribuição assistencial.

O Supremo Tribunal Federal (STF) declarou em 29 de junho de 2018 a constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória²⁹ e, em relação à MP 873/2019, o Ministro Fux proferiu despacho de extinção nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI)³⁰ que se insurgiam contra as inconstitucionalidades nela presentes em razão da perda de objeto quando da perda de vigência da referida MP.

Apesar do fim da contribuição sindical obrigatória e dos efeitos da MP 873/2019 não terem recebido resposta do STF sobre sua constitucionalidade, a Reforma Trabalhista criou o termo de quitação anual como atribuição dos sindicatos, manteve a obrigação de prover assistência judiciária e a publicar os editais da contribuição sindical nos termos do artigo 605 da CLT, além da participação obrigatória nas negociações coletivas que, para sua realização efetiva, se desdobra em gastos com campanha salarial e assessoria. A MP 873/2017 criou, ainda que tenha permanecido vigente apenas temporariamente, a obrigação de o sindicato emitir e enviar cobranças pelos correios, em claro descompasso entre a arrecadação e as obrigações legalmente impostas.

Por serem recentes as alterações, cumpre averiguar, ainda, qual o impacto dessas alterações (e do reconhecimento da constitucionalidade de algumas delas) nas entidades sindicais.

No capítulo adiante serão analisados os impactos das alterações trazidas na reforma nas negociações coletivas e no financiamento sindical nas entidades.

²⁸ Art. 1º É possível a cobrança da contribuição assistencial de todos os trabalhadores, quando:

I - for instituída em assembléia geral, com ampla participação dos trabalhadores da categoria;

II - estiver prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho; e

III - for garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto no salário.

²⁹ Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5794 e Ação Direta de Constitucionalidade nº 55.

³⁰ O Ministro Fux extinguiu as ADIs nº 6092 e 6098 que discutiam a constitucionalidade da MP 873/2019 em relação aos servidores públicos federais e as ADIs 6098, 6101, 6107, 6108 e 6115 que discutiam a constitucionalidade da autorização prévia, voluntária, individual, expressa e escrita para cobrança de contribuições sindicais, vedação à obrigação de desconto em folha e imposição de cobrança por boleto.

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E REFORMA TRABALHISTA: PRIMEIROS IMPACTOS

4.1 Metodologia de coleta e análise de dados

Para avaliar os impactos da reforma trabalhista nas negociações coletivas é necessário, de início, escolher uma dentre as tantas abordagens possíveis. A Lei 13.467/2017 fez alterações significativas na parte material do Direito do Trabalho o que, por si só, impõe novos parâmetros para a negociação de direitos, uma vez que a negociação coletiva lida com a legislação como referência a partir da qual poderá negociar novos parâmetros de direitos.

No entanto, a Lei nº 13.467/2017 também fez alterações importantes na dinâmica das negociações coletivas. Ao trazer a prevalência do negociado sobre o legislado como regra, a própria relação das negociações coletivas com a lei, antes tida como patamar mínimo, muda. Ao permitir que direitos sejam reduzidos a patamares inferiores à legislação, em um rol não taxativo, as negociações coletivas poderiam, ao primeiro olhar, parecer ganhar uma área mais ampla de atuação. No entanto, junto com a prevalência do negociado sobre o legislado, que parece privilegiar e dar maior liberdade aos sindicatos, a reforma trouxe regras de financiamento sindical que limitam o uso da autonomia coletiva, como já demonstrado.

Assim, para verificar os impactos da reforma trabalhista nos sindicatos, são possíveis abordagens que partam dos dirigentes sindicais e suas narrativas sobre as mudanças por eles enfrentadas após a forma, ou abordagens quantitativas sobre o financiamento sindical. Também seria possível analisar negociações específicas, comparando as propostas colocadas em mesa antes e após a reforma, seus resultados específicos, analisando qualitativamente a correlação de forças entre entidade sindical e a parte patronal.

Diante da necessidade de compreender como os sindicatos estavam lidando com a reforma, foi realizado estudo já mencionado no capítulo anterior, pela Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) com 79 sindicatos (GALVÃO; VERAS; CAMPOS, 2019). Neste estudo, pude participar da coleta de informações aplicando questionários a dirigentes sindicais com perguntas sobre vários aspectos da vida sindical. Trata-se, assim, de um estudo de abrangência nacional sobre diversos temas ligados aos sindicatos, não apenas as negociações coletivas, mas também seu

financiamento, posicionamento político, ações políticas tomadas frente à reforma trabalhista, quais explicações os dirigentes sindicais apresentam para a reforma trabalhista, dentre outros.

Assim, este estudo será o primeiro pilar de análise nesta dissertação como importante parte da abordagem empírica, a fim de que se possa ter uma compreensão de base territorial mais ampla e que também se volta para compreender os impactos da reforma trabalhista de forma multifatorial. Por se tratar de uma pesquisa que teve uma (ainda que pequena) participação, e porque seria impossível realizar um estudo de tamanha abrangência territorial individualmente durante o mestrado, pude ter acesso aos dados coletados em todo o país e entendi importante trazer uma análise deste estudo para a compreensão dos primeiros impactos da reforma trabalhista no financiamento sindical e nas negociações coletivas.

No entanto, as informações naquele estudo foram prestadas diretamente pelos dirigentes sindicais de forma mais geral. Não houve um direcionamento do estudo para compreender o impacto da reforma sobre a relação entre as negociações coletivas e o Direito do Trabalho. Assim, a abordagem escolhida para o segundo pilar da análise dos impactos da reforma trabalhista terá como objeto das convenções coletivas registradas após a reforma, em comparação com aquelas anteriores à reforma.

As negociações coletivas têm por objeto os acordos ou convenções coletivas. De acordo com o artigo 611 da CLT, inalterado pela reforma trabalhista, os acordos coletivos são firmados entre uma ou mais empresas e um ou mais sindicatos dos trabalhadores. Já as convenções coletivas são firmadas entre um ou mais sindicatos de trabalhadores, de um lado e, de outro, um ou mais entidades sindicais patronais.

Após acertadas as condições em cláusulas, cuja redação as partes devem entrar em acordo, esses instrumentos coletivos seguem para a assinatura dos representantes legais das entidades que participaram das negociações. Após a assinatura, os acordos e convenções coletivas seguem para registro no Ministério do Trabalho e Emprego, que foi recentemente extinto. No entanto, as atribuições de registro dos instrumentos coletivos, dentre outras, foram incorporadas ao Ministério da Economia³¹ em 2019.

O artigo 614 da CLT determina, para fins de registro e arquivo, que os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes devem promover o depósito de uma via da convenção

³¹ Em janeiro de 2019, o recém empossado presidente Jair Bolsonaro editou a Medida Provisória nº 870 de 2019 que foi posteriormente convertida na Lei nº 13.844/2019, que determina a incorporação do Ministério do Trabalho no Ministério da Economia, ao lado do Ministério da Fazenda, do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, além das pastas da Indústria e de Comércio Exterior e Serviços. Em seu artigo 83, a lei determina que a direção e a chefia das unidades administrativas do Ministério do Trabalho então existentes passam ao comando do Ministério da Economia.

ou acordo assinado no “Departamento Nacional do Trabalho” dentro de oito dias da assinatura do instrumento coletivo.

O “Departamento Nacional do Trabalho” foi criado pelo decreto nº 19.667 de 1931, como parte da estrutura do Ministério do Trabalho³². Assim, apesar de a CLT fazer referência a este órgão, não mais é este que se encarrega dos registros de acordos e convenções coletivas. Com o Decreto-Lei nº 2.168 de 1940 foram criadas as Delegacias Regionais do Trabalho. Posteriormente, foram criadas em cada Estado as Superintendências Regionais do Trabalho, que hoje se encarregam destes registros conforme a divisão de atribuições lançada na Portaria nº 153 de 12 de fevereiro de 2009 do Ministério do Trabalho. Mesmo após a extinção do Ministério do Trabalho, estas funções foram incorporadas ao Ministério da Economia e as Superintendências permanecem com estas atribuições, agora sob o comando da Secretaria do Trabalho.

Em 2007, o ministro do Trabalho e Emprego Carlos Lupi inaugurou o sistema mediador, um sistema eletrônico que possibilita o acesso on line aos acordos e convenções selados pelas negociações das entidades sindicais. Assim, os instrumentos depositados no Ministério do Trabalho, hoje uma Secretaria do Ministério da Economia, estão disponíveis para acesso ao público via *on line* no “sistema mediador”, importante base de dados para consulta pública das normas coletivas de todos os sindicatos do país.

Assim, optou-se por partir da análise dos instrumentos coletivos registrados no sistema mediador para compreender os impactos da reforma trabalhista sobre as negociações coletivas. Sem dúvida a análise da “letra fria” das normas registradas encontra diversas limitações. No entanto, ao partir das normas efetivamente registradas, é possível partir de um registro fidedigno do instrumento coletivo que resultou das negociações coletivas.

No entanto, é preciso apontar as limitações da pesquisa para que possamos compreender, desde o início, qual será seu alcance e em que pontos ela estará, inevitavelmente, limitada.

Ao partir da análise das normas coletivas registradas como o direito que surge das negociações coletivas, não se pode deixar de lado o fato de que o direito posto não é necessariamente direito realizado, cumprido ou suprimido. Entre a assinatura de uma norma coletiva e seu cumprimento efetivo há um longo percurso que, infelizmente, ficará fora deste estudo.

³² Decreto nº 19.433/1930.

No entanto, não é desprezível analisar os termos das normas coletivas que foram devidamente registradas, já que, ao menos, foram aqueles parâmetros nos quais as negociações desaguarão oficialmente. Além disto, se fossem mera carta de intenções, sem maior importância, não seriam verificadas alterações de um ano para outro, como efetivamente se nota, o que demonstra a existência de algum nível de disputa pela redação das cláusulas nesses instrumentos coletivos, como passaremos a analisar adiante.

Outra perda que existe ao partir da análise das normas coletivas decorre do próprio processo negocial. Pode haver muito mais na realidade do que se pode depreender da norma coletiva. Cada negociação coletiva parte de um contexto bem específico, como não poderia deixar de ser, eis que as negociações ocorrem entre sindicatos de um mesmo setor, ou entre um sindicato e uma empresa. As partes em negociação têm seus olhos voltados para uma situação de trabalho concreta, em que há particularidades como o bom ou mau andamento não apenas da economia do país, mas da economia em particular daquele setor, a possibilidade de existência de encerramento de contratações que reduzem a demanda da empresa ou até de fechamento da empresa. Do lado oposto, também há negociações marcadas pela abertura de novos postos de trabalho e de filiais da empresa, o que pode ocorrer em algumas negociações especificamente mesmo em contextos de crise. Além disso, não se pode desconsiderar que as negociações podem ser marcadas ou não por greves, o que possui grande influência nas negociações.

Além de situações como estas, mais claramente perceptíveis, há questões amplamente subjetivas, como a postura e o posicionamento político dos dirigentes sindicais, a situação política do país e seu impacto nas perspectivas dos dirigentes e da categoria, o tempo disponível para negociação, a importância que cada categoria dá aos pontos em discussão (o que é mais importante, o reajuste salarial ou o aumento do vale alimentação, por exemplo, pode variar em cada negociação e em cada categoria). Nas negociações marcadas por greves, há greves mais ou menos tensas, que mobilizam mais ou menos os trabalhadores.

Essas particularidades têm impacto no percurso negocial e para onde a balança pesará ao final das negociações. Não raro, uma negociação que resultou em nenhuma alteração nos direitos dos trabalhadores foi muito mais difícil do que uma negociação em que foram obtidos percentuais de reajuste com ganho real.

Esta miríade de percepções importantíssimas para a avaliação do saldo de uma negociação coletiva ou do impacto de qualquer fator externo, como a reforma trabalhista, nas mesmas, ficará fora deste estudo porque ele partirá apenas das cláusulas registradas nos instrumentos coletivos.

Além disso, há um problema na base de dados consultada. Existem convenções coletivas que não são registradas, por diversos motivos. Seja porque há burocracia, ou porque houve alguma pendência no procedimento de registro, ou mesmo porque as entidades envolvidas falharam em levá-las a registro, o portal mediador, embora seja muito completo, não tem todas as normas coletivas que foram efetivamente firmadas, apesar do artigo 614 da CLT expressamente determinar o registro.

Neste sentido, a jurisprudência é pacífica no sentido de não exigir o registro perante o órgão competente para atribuir validade a um instrumento coletivo. Um bom exemplo é o julgado a seguir, proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, com jurisdição no Rio de Janeiro:

ACORDO COLETIVO – AUSÊNCIA DE REGISTRO NO MTE – VALIDADE - A ausência de comprovação de registro de convenção ou acordo coletivo de trabalho no órgão competente não invalida as cláusulas negociadas, pois o depósito no Ministério do Trabalho tem como objetivo apenas conferir publicidade à negociação coletiva. Trata-se de aspecto meramente formal a ser observado para que se dê, também, conhecimento aos interessados e a terceiros.
Processo nº 0000097-49.2014.5.01.0521, 10ª Turma do TRT da 1ª Região, Relator Desembargador Célio Juaçaba Cavalcante

De fato, o artigo 614 da CLT determina que se proceda ao depósito das normas coletivas para “fins de registro e arquivo” e não como ato indispensável que se repute válido o instrumento normativo.

Ao prosseguir com a metodologia da pesquisa, recortando ainda mais o objeto de pesquisa, outras limitações precisam, desde já, serem apontadas. Como já dito, serão analisadas as normas coletivas registradas. No entanto, milhares de instrumentos coletivos são registrados a cada ano.

Diante da limitação de tempo para realização deste estudo, foram selecionadas apenas as convenções coletivas registradas com abrangência em um ou mais municípios dentro do Estado do Rio de Janeiro. A partir desses filtros, foram selecionados os instrumentos registrados entre 11 de novembro de 2017 (dia em que a reforma trabalhista entrou em vigor) e 11 de novembro de 2018, para abarcar todos os instrumentos registrados no primeiro ano de vigência da reforma trabalhista.

A partir deste filtro, foram obtidas 411 convenções coletivas, de variadas categorias. A fim de tornar possível uma análise de melhor qualidade, foram selecionadas aleatoriamente 100 convenções coletivas do conjunto de 411 convenções.

Estas 100 convenções foram separadas, registradas e planilhadas. Na planilha, foram anotados o número de registro da convenção no sistema mediador, o nº de CNPJ das entidades envolvidas e o nome do arquivo dela no banco de dados. A partir delas, foi feita

uma nova busca, para encontrar a norma coletiva registrada no período imediatamente anterior à entrada em vigor à reforma trabalhista referente a cada uma das 100 convenções coletivas. Assim, foi obtido um novo conjunto de 100 convenções, desta vez com registro anterior à entrada em vigor da reforma³³. Estas outras 100 convenções foram separadas, registradas e planilhadas da mesma forma que o conjunto anterior. Cada convenção foi analisada individualmente e foram anotadas suas alterações que diziam respeito a cada tema analisado na planilha. Após, cada conjunto de convenções, “pré” e “pós” reforma foi analisado separadamente e, posteriormente, comparado.

Apesar de apresentar-se como uma amostragem aparentemente grande, ela exclui uma parte muito significativa das negociações coletivas que são os acordos coletivos. A razão para a exclusão dos acordos coletivos é que estes têm menor abrangência, pois são firmados entre sindicato(s) laboral(is) e uma ou mais empresas. As convenções, por sua vez, são firmadas entre uma entidade patronal e uma entidade laboral, tendo aplicação para toda a categoria, como regra geral, a menos que haja um acordo coletivo. Há uma importância particular em inserir esta ou aquela norma em uma convenção coletiva, já que ela se aplica de forma mais ampla à categoria. A previsão contida em convenção coletiva tem, em tese, um espectro mais amplo de aplicação e, assim, pode ter maior impacto social quando efetivamente aplicada.

Além disso, há a limitação temporal. Foram analisadas apenas as convenções coletivas registradas no primeiro ano a partir da entrada em vigência da reforma trabalhista. Recentemente, a vigência da reforma completou dois anos e é possível que novas questões já tenham surgido para a análise, especialmente após as Medidas Provisórias que impactaram a estrutura de financiamento sindical. No entanto, a limitação temporal também se mostrou necessária para que fosse viabilizada a pesquisa, sob pena de recortar um número ainda maior de convenções para análise, tornando-a impraticável.

Outra limitação clara é o recorte territorial. Serão analisadas as convenções registradas com abrangência no Estado do Rio de Janeiro. A justificativa para tal recorte está na maior proximidade com estes sindicatos, de modo que ao surgirem dúvidas sobre as negociações travadas, seria mais fácil ter acesso a eles, além de já existir um conhecimento prévio sobre algumas peculiaridades do Estado e de suas categorias.

Quanto ao que seria buscado no teor destas convenções coletivas, novos recortes foram necessários. Os impactos da reforma trabalhista é um tema demasiado amplo. Assim,

³³ O número de instrumentos coletivos localizados foi um pouco menor porque em algumas poucas situações não havia convenção coletiva anterior. No entanto, estes destaques serão feitos quando da análise dos dados empíricos.

para que houvesse um controle sobre qual seria o parâmetro observado em relação a tais impactos, foi escolhido o tema da jornada de trabalho.

Como já apontado anteriormente, a reforma trabalhista produziu grandes mudanças sobre a jornada de trabalho e, assim, foi necessário escolher um foco dentro deste tema para buscar nas convenções coletivas.

O artigo 611-A, incluído pela Lei nº 13.467/2017, traz algumas das principais mudanças para o âmbito das negociações coletivas ao dispor que os acordos e convenções coletivas prevalecerão sobre a lei quando dispuserem sobre determinados temas, que são elencados nos incisos do mencionado dispositivo.

Assim, foram selecionados os incisos que tratam de alterações sobre jornada de trabalho, abaixo destacados:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
II - banco de horas anual;
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

O inciso I, que dispõe amplamente sobre “pacto quanto à jornada de trabalho”, poderia ser demasiadamente genérico para realizar buscas nas convenções e poderia trazer dificuldades de uniformização ou comparação de resultados entre categorias. Assim, foi escolhido o tema da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso para análise respectiva a este item, uma vez que está previsto no artigo 59-A da CLT a possibilidade, por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, “estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação”.

Assim, foram considerados os incisos I (em relação apenas ao tema jornada “12 por 36”), bem como os incisos II, III, VIII, X e XIII para análise das convenções, englobando os temas de banco de horas, intervalo intrajornada, teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente, modalidade de registro de jornada de trabalho e prorrogação de jornada em ambientes insalubres.

A pesquisa foi realizada a partir da busca destes temas nas convenções, através da leitura de seu teor e do uso de ferramenta de busca por palavras-chave nos arquivos disponibilizados e separados a partir do portal mediador.

Apesar das claras limitações, o recorte se mostra condição de possibilidade de realização da pesquisa que tem um grau de extensão importante e que, somado à pesquisa realizada pela REMIR, poderá fornecer importantes dados em relação ao impacto da reforma trabalhista nas negociações coletivas.

As convenções coletivas separadas para estudo englobam diferentes categorias e centrais sindicais, de modo que podem oferecer importantes chaves de análise para a pesquisa em negociações coletivas e sua relação com a reforma trabalhista e que, talvez, em uma pesquisa de menor espectro e maior especificidade, não aparecessem.

Deste modo, a seguir passaremos a tratar de cada um dos pilares da pesquisa. A começar pelo primeiro pilar em que será analisada a pesquisa realizada pela REMIR para, em seguida, adentrar ao segundo pilar, que tratará das convenções coletivas analisadas por tema, estando cada tema relacionado a um dos incisos analisados do artigo 611-A da CLT.

4.2 O estudo da REMIR

A pesquisa realizada pela REMIR consistia na aplicação de um questionário a diversas entidades sindicais em todo o país. Os questionários foram respondidos até 15 de outubro de 2018. O questionário poderia ser respondido por qualquer dirigente da entidade e para sua aplicação foram convidados pesquisadores de 9 instituições de ensino superior público de nível estadual e federal (Unicamp, UFPB, UFRN, UFPR, USP, UERJ, UFRJ, UFPE, UFRPE). Foram recebidos em condições de análise 79 questionários respondidos por sindicatos, abrangendo 29 setores. A abrangência territorial se distribuiu por 30 cidades e 11 Estados e no Distrito Federal. Dos 79 questionários, 42 foram respondidos por sindicatos que estão em capitais e outros 37 foram aplicados no interior.

Um primeiro aspecto importante é que a pesquisa da REMIR foi finalizada em outubro de 2018, quando a reforma contava com 11 meses de vigência, isto é, quase o mesmo período que será utilizado para a segunda parte deste estudo, que consistirá na análise das convenções coletivas registradas no Rio de Janeiro no primeiro ano de vigência da reforma.

Dentre os 79 sindicatos pesquisados, 78 responderam sobre a filiação a central sindical. Destes, 65 são filiados a alguma central e 13 não possuem filiação, conforme abaixo indicado.

Tabela 1: distribuição dos sindicatos entrevistados por filiação à central sindical						
Central Sindical	Nacional	Interestadual	Estadual	Intermunicipal	Municipal	Total
CUT	-	02	15	13	07	37
FS	-	-	02	06	-	08
CTB	-	-	-	04	03	07
Conlutas	02	-	01	02	-	05
UGT	-	-	01	04	-	05
CSB	-	-	-	01	-	01
Intersindical	-	-	-	01	-	01
NSCT	-	-	-	-	01	01
Subtotal	02	02	19	31	11	65
Sem filiação	01	-	04	05	03	13
Total	03	02	23	36	14	78

Fonte: Pesquisa REMIR

Cada questionário se dividia em cinco blocos: identificação, organização, posição político-ideológica, negociação coletiva e estratégia.

No bloco de identificação, eram anotados os principais dados e aspectos da entidade, como o nome, a base de representação (municipal, intermunicipal, estadual, interestadual ou nacional), a filiação a central sindical, o número de trabalhadores na base e o número de filiados (era permitido indicar um número aproximado).

Em seguida, no bloco de organização, era apurada a forma de composição da diretoria, se colegiada, presidencialista ou outra, o número de dirigentes antes e depois da reforma, quantos dirigentes eram liberados do trabalho para se dedicar exclusivamente ao sindicato e se esse número havia mudado após a reforma. No questionário também deveria ser preenchido se o sindicato possuía delegados sindicais nas empresas ou comissões de empresas e como a reforma impactou a base de representação, o número de filiados e o número de comissões de representação de empregados em empresas, indicando o número aproximado antes e depois. Em seguida, era indagado sobre a importância de cada fonte de financiamento antes e depois da reforma trabalhista.

Após, passava-se ao bloco sobre a posição político-ideológica dos sindicatos, indagando ao dirigente qual era a posição do sindicato em relação à reforma trabalhista, se

considerava que a reforma apresentava algum aspecto positivo e algum aspecto negativo e quais eram. Era questionado sobre a posição da entidade sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e se o sindicato procurou informar e discutir com os trabalhadores as consequências da reforma trabalhista, de que maneira e qual foi o investimento econômico nestas medidas. Ao final deste bloco, era indagado ao dirigente a que ele atribuía as dificuldades do movimento sindical em conseguir alterar ou mesmo barrar a reforma trabalhista.

No bloco seguinte, sobre a negociação coletiva, o questionário deveria ser preenchido com o número de instrumentos coletivos celebrados antes e depois da reforma e se o sindicato já havia realizado negociações após a reforma. Em caso afirmativo, indagava se o sindicato havia enfrentado alguma pressão para firmar convenções ou acordos coletivos em condições menos favoráveis para os trabalhadores, quais eram e como o sindicato reagiu. Em seguida, indagava-se quais pontos da reforma foram introduzidos nas normas coletivas, quais deles já eram incluídos antes da reforma e quais passaram a ser incluídos depois. Indagava-se se o sindicato tinha a prática de realizar acordos por empresa antes da reforma e se havia passado a realizar depois, incorporando as mudanças na reforma. Perguntava-se ao dirigente se o sindicato realizava acordos de banco de horas, se estava fazendo acordos individuais para tratar das alterações introduzidas pela reforma, se o dirigente entendia que a reforma estava sendo implementada de forma unilateral pelas empresas, se o sindicato já havia sido notificado ou chamado para aprovar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas e se houve redução no número de homologadores contratados pelo sindicato e no número de homologações realizadas, se havia alterado o número de ações coletivas ajuizadas pelo sindicato e se havia aumentado ou reduzido a incidência de desrespeito a itens da convenção ou de acordos coletivos.

No último bloco, o tema abordado eram as estratégias dos sindicatos após a reforma. Indagava-se quais eram as principais estratégias políticas, organizativas, quais eram as iniciativas para compensar a perda de arrecadação financeira, medidas internas na estrutura do sindicais e se as estruturas verticais, como federação, confederação e centrais sindicais estavam contribuindo de alguma forma para o enfrentamento da reforma, quais eram as estratégias do sindicato no Judiciário e no MPT e se os trabalhadores estavam sendo mobilizados para enfrentar a reforma e de que maneira. O questionário completo está no ANEXO 3 deste estudo.

Embora em cada pergunta fossem dadas algumas opções aos dirigentes para responder, havia também um espaço para escrever livremente em caso de respostas que não se encaixassem nos padrões esperados.

Após a aplicação, cada pesquisador deveria digitar as respostas e encaminhar para os pesquisadores da Universidade de Campinas que estavam conduzindo o estudo. A partir desta centralização, foi por eles elaborada uma planilha com os resultados que chegaram a partir das aplicações de questionário, o que foi disponibilizado aos pesquisadores. Foi publicado um livro abordando os principais resultados. No entanto, a partir da disponibilização da planilha com a reunião dos dados e do relatório de consolidação dos dados recebidos, passaremos a tecer algumas considerações sobre as características principais das respostas obtidas para as perguntas dos questionários.

4.2.1 Impactos sobre o financiamento sindical

A pesquisa sobre os impactos das alterações no financiamento sindical sobre as entidades encontra algumas limitações em razão da restrição aos dados no Ministério do Trabalho e Emprego que, uma vez extinto, passa por mudanças na disponibilidade de informações.

No entanto, os dados mais conservadores, a partir do portal de relações sindicais do extinto Ministério do Trabalho que analisavam apenas a redução na contribuição sindical (o chamado imposto sindical), apontaram que de 2017 para 2018 houve uma queda de R\$ 1,9 bilhões para R\$ 276,3 milhões na arrecadação sindical, um decréscimo de mais de 85%.

Outra possibilidade como fonte de pesquisa foi o acesso aos dados do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Uma vez que o fundo recebe valores a partir da contribuição sindical, o relatório sobre informações financeiras (ANEXO 1) de 2018 relata que no quinto bimestre de 2018 foi arrecadado ao FAT, a título de contribuição sindical, “o montante de R\$ 18,1 milhões, decréscimo de 83,1% em relação ao mesmo bimestre do exercício anterior, quando registrou R\$ 107,2 milhões”³⁴. Os dados relativos à arrecadação da contribuição

³⁴ Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2018/12/Boletim-de-Informa%C3%A7%C3%B5es-Financeiras-do-FAT-5%C2%BA-Bimestre-2018.pdf>> Acesso em 05 jan. 2020.

sindical no exercício de 2019 (ANEXO 2), no entanto, aparecem em branco nos relatórios disponíveis no site da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia³⁵.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) elaborou, em 2018, uma nota técnica em que sinalizou uma queda de 90% quando comparada a arrecadação do mês de abril de 2018 à de abril de 2017. Segundo o DIEESE, entre as centrais sindicais, a CUT foi a que registrou a maior redução da receita (queda de 94%); e a CSB, a menor (queda de 85%). O DIEESE faz, ainda, importante sinalização em relação ao esvaziamento da atuação sindical, apontando que em 2017, havia 106.050 empregados em sindicatos, mas em comparação com 2018, houve perda de 8.397 postos de trabalho em sindicatos.

Diante da dificuldade de acesso a dados estatísticos abertos para consulta e mesmo de dados oficiais, a pesquisa realizada pela REMIR emerge como uma importante forma de acesso à situação financeira dos sindicatos.

Antes da reforma, a mensalidade sindical já era uma fonte muito representativa. Era a fonte mais importante para 35 entidades entrevistadas. Somando as entidades que colocavam a mensalidade em 1º ou 2º lugar na escala de importância, chega-se a 49 entidades, mais de 60% das que responderam o questionário. No entanto, o imposto sindical e a contribuição negocial também possuíam grande importância no orçamento sindical. A pesquisa sinaliza que 44 entidades apontavam que o imposto sindical era a 1ª ou 2ª forma mais importante de arrecadação, seguida pela taxa negocial, apontada por 29 entidades como a 1ª ou 2ª mais importante.

Tabela 2

Tabela: Importância das Fontes de Pagamento antes da RT							
Fontes de Financiamento	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	Sim	Não
Imposto Sindical	22	22	13	3	0	0	19
Taxa Negocial	12	17	12	0	0	0	38
Contribuição Confederativa	3	5	2	8	0	0	61
Mensalidade	35	14	12	5	2	4	7
Outras	4	7	5	2	3	0	58

³⁵ Órgão criado em substituição ao extinto Ministério do Trabalho e Emprego.

Fonte: pesquisa REMIR

Depois da reforma, o imposto sindical permanece como a 1ª ou 2ª fonte de arrecadação mais importante apenas para 7 entidades. A contribuição negocial é a 1ª ou 2ª fonte de arrecadação mais importante para 34 entidades. Em contrapartida, a mensalidade sindical passa a ser a 1ª ou 2ª mais relevante para 58 entidades.

Tabela 3

Tabela: Importância das Fontes de Pagamento após a RT							
Fontes de Financiamento	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	Sim	Não
Imposto Sindical	3	4	3	5	1	1	62
Taxa Negocial	11	23	3	0	0	0	42
Contribuição Confederativa	3	3	5	2	0	0	66
Mensalidade	49	9	3	1	1	7	9
Outras	4	9	9	0	0	0	57

Fonte: pesquisa REMIR

Destaca-se, também que a contribuição ou taxa negocial continuou sendo muito importante para 34 das entidades que responderam ao questionário, figurando em 1ª ou 2ª colocação em grau de importância no orçamento sindical.

Dentre as perguntas que compunham o questionário, estava a investigação sobre as estratégias para compensar a perda de arrecadação financeira. Muitas entidades sinalizam uma intensificação de suas campanhas de sindicalização. A pesquisa aponta que algumas poucas entidades estavam apostando, após a reforma, em formas diversificadas de arrecadação como cobrança de taxas por acordos, renda de alugueis, colônia de férias e até mesmo serviços como cursos de ensino à distância.

A partir destes dados, há uma sinalização de mudanças significativas nas formas de financiamento sindical com destaque para a importância da mensalidade sindical na manutenção do orçamento das entidades sindicais após a reforma. Inclusive, a MP 873/2019 colocou em xeque justamente este tipo de receita, ao estabelecer que o empregador não mais seria obrigado a repassá-la, seja no serviço público, seja nas empresas privadas e, ainda, ao estabelecer que sua cobrança somente poderia ser feita por boleto que deveria ser enviado à residência do empregado, criando novos custos para as entidades sindicais.

4.2.2 Impactos sobre as negociações coletivas

Neste item do estudo colocaremos foco no bloco do questionário destinado à negociação coletiva. A pesquisa indica que houve uma redução no número de instrumentos coletivos celebrados, sendo certo que uma parte das entidades ainda estava em processo de negociação em relação à data base. Dos sindicatos entrevistados, 10 informaram que ainda não havia realizado negociação após a reforma, 18 informaram que já haviam negociado e 21 disseram que havia negociações em aberto, os demais não responderam.

Considerando que uma parte considerável ainda possuía negociações em aberto, ainda não haviam negociado ou não responderam, entendo que não é possível ter uma abordagem conclusiva sobre se a reforma reduziu o número de instrumentos coletivos celebrados.

Entretanto, quando indagados se os sindicatos enfrentaram alguma pressão para firmar convenções ou acordos coletivos em condições menos favoráveis para os trabalhadores, 07 sindicatos responderam que não e 13 não responderam, enquanto os 59 restantes informaram que sim, conforme abaixo.

TABELA 4

Questão 22 No processo de negociação, o sindicato enfrentou alguma pressão para firmar convenções e acordos coletivos com condições menos favoráveis para os trabalhadores?				
Subitem	Respostas Oferecidas			Qtde. de Sindicatos
22.1 a 22.3	Não.			07
	Sim, na convenção. Itens propostos pelo patronato:			37
	Sim, em acordos. Itens propostos pelo patronato:			08
	Sim em convenções e acordos.			14
	Ausência de resposta			13
22.4	Diante das pressões, como o sindicato reagiu?	Sim	Não	Ausência de Resposta
	Informando a base. Especifique:	38	24	15
	Mobilizando os trabalhadores. Especifique:	35	29	15
	Recorrendo à Justiça. Especifique:	14	50	15
	Recorrendo ao MPT. Especifique:	20	44	15
	Outros meios. Especifique:	14	50	15
Nas questões 22.1 a 22.3, foram considerados somente os questionários que indicaram respostas diferentes de zero/branco/ausência de resposta, etc.; Na questão 22.4, “não” e “branco” são sinônimos.				

Fonte: Pesquisa REMIR

Merece destaque o fato de que um número expressivo, 37 sindicatos, indica que a pressão para firmar normas coletivas com desvantagens para os trabalhadores foi maior em relação às convenções coletivas, e não nos acordos coletivos. Se somados àqueles que indicaram que a pressão foi sentida em convenções e em acordos, há uma maioria indicando que a pressão foi sentida nas negociações de convenções coletivas.

Perguntados como reagiram diante das pressões, a maior parte indica que prestou informações à base e mobilizou os trabalhadores. A respeito das perguntas voltadas para compreender quais pontos da reforma foram incorporados nos instrumentos coletivos, os quadros abaixo ajudam a compreender o cenário antes e depois da reforma.

TABELA 5

Questão 24 Quais destes temas constavam na convenção coletiva ANTES da Reforma Trabalhista ser implementada? [marque várias alternativas, se necessário]?				
Subitem	Itens	Sim	Não	Ausência de Resposta
24.1	Parcelamento de férias	09	56	14
24.2	Pagamento da Jornada <i>In Itinere</i>	14	51	14
24.3	Fracionamento ou redução do intervalo intrajornada	08	57	14
24.4	Remuneração variável (comissões, percentagens, prêmios por produtividade, remuneração por desempenho individual, etc.)	26	39	14
24.5	Banco de Horas	30	35	14
24.6	Compensação horária	36	29	14
24.7	Parcelamento de PLR	15	50	14
24.8	Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades do Ministério do Trabalho	02	63	14
24.9	Necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de instrumento coletivo para efetivação de dispensas imotivadas ou coletivas	15	50	14
24.10	Jornada 12 X 36	19	46	14
24.11	Jornada parcial com remuneração proporcional	05	60	14
24.12	Teletrabalho (home office)	00	65	14
24.13	Terceirização	26	39	14
24.14	Outros	04	61	14

Sistema binário de resposta onde ausência de marcação foi considerado “não” e “X” foi considerado “sim”. No item 24.14, somente 02 questionários dos 04 complementam a informação, um com “homologação da rescisão” e outro com “estabilidade gestante de 75 dias”.

Fonte: Pesquisa REMIR

TABELA 6

Questão 25 Quais destes temas passaram a constar na convenção coletiva DEPOIS da

Reforma Trabalhista ser implementada? [marque várias alternativas, se necessário]				
Subitem	Itens	Sim	Não	Ausência de Resposta
25.1	Parcelamento de férias	12	49	18
25.2	Pagamento da Jornada <i>In Itinere</i>	03	58	18
25.3	Fracionamento ou redução do intervalo intrajornada	12	49	18
25.4	Remuneração variável (comissões, percentagens, prêmios por produtividade, remuneração por desempenho individual, etc.)	18	43	18
25.5	Banco de Horas	19	42	18
25.6	Compensação horária	18	43	18
25.7	Parcelamento de PLR	09	52	18
25.8	Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades do Ministério do Trabalho	03	58	18
25.9	Necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de instrumento coletivo para efetivação de dispensas imotivadas ou coletivas	07	54	18
25.10	Jornada 12 X 36	14	47	18
25.11	Jornada parcial com remuneração proporcional	07	54	18
25.12	Trabalho Intermitente	03	58	18
25.13	Teletrabalho (home office)	04	57	18
25.14	Terceirização	16	45	18
25.15	Outros	07	54	18
Sistema binário de resposta onde ausência de marcação foi considerado “não” e “X” foi considerado “sim”; em “ausência de resposta” estão inclusas as negativas por não ter havido nova CCT. No item 25.15, a maior referência é à homologação com acompanhamento do sindicato, que consta de 03 dos 07 questionários.				

Fonte: Pesquisa REMIR

Dos quadros acima, é preciso chamar a atenção para dois fatores. Embora alguns itens tenham tido um aumento ou redução após a reforma, não se pode esquecer que em pergunta anterior uma parte considerável dos sindicatos indicou que ainda estava com negociações em andamento, de modo que as respostas a respeito da entrada dos temas da reforma nos instrumentos coletivos podem apresentar distorções. Por esta razão, entendemos que este tema poderá ser mais adequadamente abordado na segunda parte deste estudo, quando do exame das convenções coletivas propriamente ditas, analisando diretamente sua redação.

O segundo fator que merece atenção é que no primeiro quadro podemos verificar que os sindicatos já utilizavam as normas coletivas para flexibilizar direitos mesmo *antes* da reforma trabalhista, o que também voltará a ser analisado na segunda parte deste estudo quando forem comparados os instrumentos coletivos do primeiro ano após a reforma com o último ano antes da reforma.

A corroborar o dado sobre a pendência das negociações, os sindicatos indicaram uma redução no número de acordos por empresa após a reforma, o que pode ter relação com o fato de que muitas negociações ainda estavam em curso e com o fato de que as pressões estavam mais direcionadas para as convenções coletivas.

Além disso, perguntados se a reforma trabalhista estava sendo implementada de forma unilateral pelas empresas, 43 sindicatos afirmaram que sim, caracterizando a maioria. Apenas 24 disseram que não e 12 não responderam.

Quanto aos termos de quitação anual de obrigações trabalhistas, a maioria (54) dos sindicatos disse que não havia sido notificado para fazê-lo, 15 não responderam e 10 responderam que sim. Quanto ao número de homologações das rescisões de contratos de trabalho, 47 afirmaram que houve redução, 19 sindicatos disseram que não houve redução e 13 não responderam.

Quanto à incidência de desrespeito a itens das normas coletivas, a maioria (43) afirmou que não houve alteração, 20 disseram que sim, houve maior incidência e 16 não responderam.

De um lado, alguns dados sinalizam que a reforma não teve uma aplicação integral imediata, uma vez que a maioria dos sindicatos não foi provocada a realizar termos de quitação anual e, em algumas entidades, sequer houve alteração no número de homologações realizadas, embora tenha havido redução na maior parte dos casos.

Outro dado importante diz respeito à opinião dos dirigentes no sentido de que as empresas estão aplicando a reforma trabalhista de forma unilateral, corroborando o sentido de que a reforma tem como uma de suas consequências o esvaziamento do âmbito coletivo de negociações, trazendo as negociações para dentro das empresas diretamente entre patrões e empregados.

Por fim, quanto aos temas inseridos em convenções coletivas, uma parte das negociações do primeiro ano da reforma ainda estava em curso quando finalizadas as entrevistas para a pesquisa da REMIR. Assim, passaremos à segunda parte desta pesquisa onde será possível verificar diretamente no teor das cláusulas efetivamente pactuadas como foi recebida a reforma trabalhista através das negociações coletivas.

4.3 Os impactos detectados na pesquisa por análise das convenções coletivas antes e depois da reforma

Nesta segunda parte, serão abordados os resultados do levantamento realizado a partir da análise das convenções coletivas, seguindo a metodologia descrita no item 5.1.

Inicialmente, algumas observações devem ser feitas sobre a amostra obtida. As 100 negociações coletivas coletadas dizem respeito a 65 sindicatos. A distribuição desses sindicatos e das convenções analisadas de acordo com a filiação à central sindical pode ser vista abaixo:

GRÁFICO 3

Distribuição dos sindicatos pesquisados por central sindical

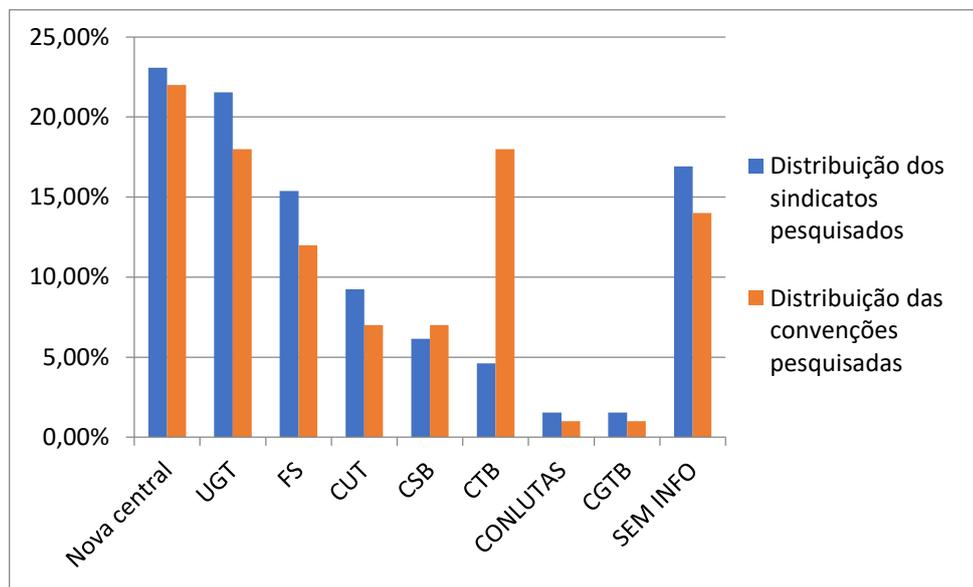
Centrais	Sindicatos	Convenções
Nova central	23,08%	22,0%
UGT	21,54%	18,0%
FS	15,38%	12,0%
CUT	9,23%	7,0%
CSB	6,15%	7,0%
CTB	4,62%	18,0%
CONLUTAS	1,54%	1,0%
CGTB	1,54%	1,0%
SEM INFO	16,92%	14,0%
TOTAL	100,00%	100,0%

Fonte: Extinto MTE. Elaboração própria.

A comparação entre os percentuais da amostra por central sindical pode ser observada no gráfico a seguir:

GRÁFICO 4

Comparação da distribuição dos sindicatos e convenções pesquisados por central sindical



Fonte: Extinto MTE. Elaboração própria.

A discrepância no índice de convenções coletivas da CTB tem origem na maior amostra de convenções coletivas pertencentes ao Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro (SECRJ) que entabula negociações com vinte e sete sindicatos patronais, além de convenções coletivas temáticas. Por esta razão, há um número alto de registros de convenções coletivas desta categoria e, por consequência, desta central sindical.

Os últimos dados disponíveis do extinto Ministério do Trabalho apontam que as centrais sindicais assim estavam distribuídas nacionalmente:

TABELA 7
Representatividade das centrais sindicais

Centrais Sindicais	Sindicatos		Trabalhadores Filiados	
	nº	%	nº	%
CUT - Central Única dos Trabalhadores	2.319	21,22	3.878.261	30,40
UGT - União Geral dos Trabalhadores	1.277	11,69	1.440.121	11,29
CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil	744	6,81	1.286.313	10,08
FS - Força Sindical	1.615	14,78	1.285.348	10,08
CSB - Central dos Sindicatos Brasileiros	597	5,46	1.039.902	8,15
NCST - Nova Central Sindical de Trabalhadores	1.136	10,40	950.240	7,45
CONLUTAS	105	0,96	286.732	2,25
CGTB - Central Geral dos Trabalhadores do Brasil	217	1,99	239.844	1,88
CBDT - Central Brasileira Democrática dos Trabalhadores	94	0,86	85.299	0,67
PÚBLICA	21	0,19	16.580	0,13
INTERSINDICAL	1	0,01	1.739	0,01
Central Unificada dos Profissionais Servidores Públicos do Brasil	3	0,03	875	0,01
UST - União Sindical dos Trabalhadores	6	0,05	791	0,01
Sem declaração de filiação/Centrais não cadastradas	2.791	25,54	2.245.076	17,60
Total	10.926	100	12.757.121	100

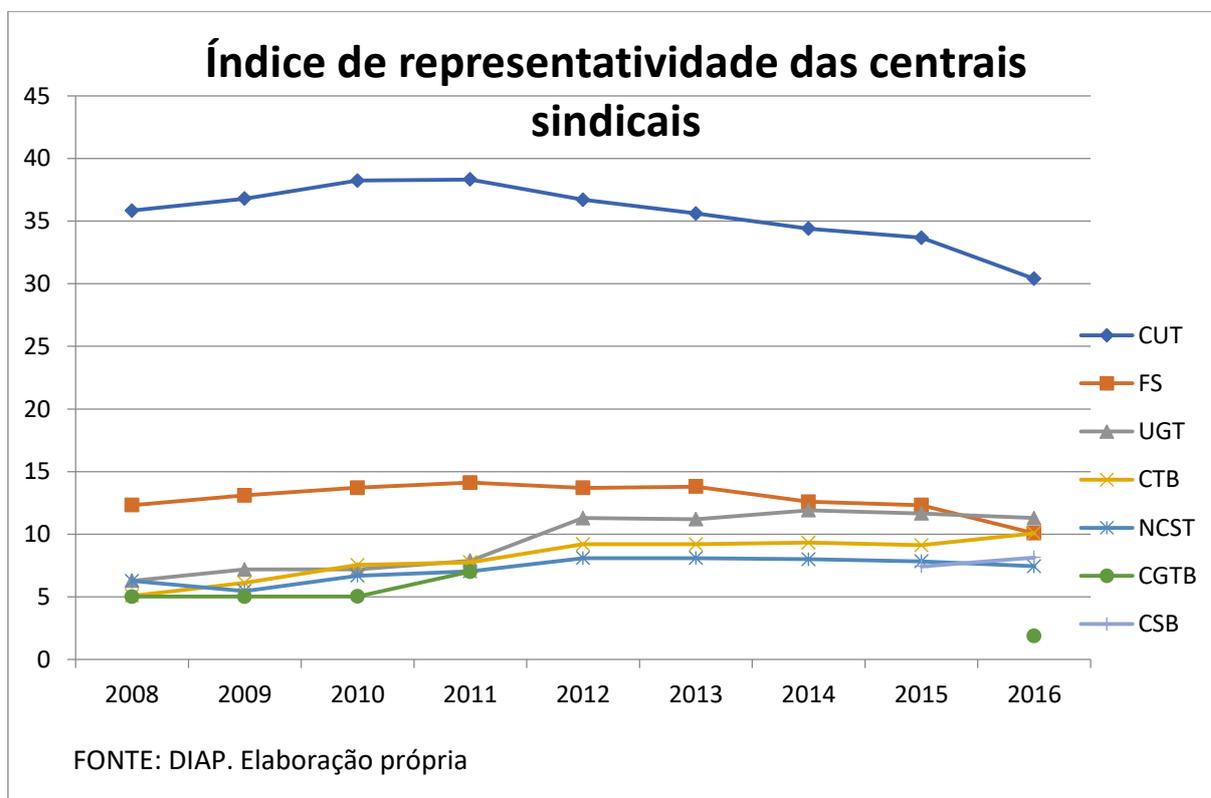
Fonte: Extinto Ministério do Trabalho. <http://bit.ly/2F0Jb35>

A distribuição das negociações coletivas analisadas por central sindical destoa dos índices nacionais das centrais sindicais. Esta discrepância pode ter ocorrido por vários fatores. Como já dito, nem todas as convenções coletivas são efetivamente registradas. Além disso, nos dados do Ministério do Trabalho são computados os sindicatos do setor público, que não elaboram convenções coletivas.

Os dados do Ministério do Trabalho são, ademais, dados nacionais e não há disponibilidade de dados nem análises de distribuição das centrais sindicais por estado da federação. De toda maneira, a amostra obtida para análise possui exemplos de negociações feitas por sindicatos filiados a todas as centrais que possuem, por aproximação, pelo menos 1% de filiação.

No gráfico abaixo é possível notar a evolução no tempo das centrais sindicais, sinalizando um crescimento das centrais menores a partir de 2012. No entanto, a CUT permanece como a central sindical de maior destaque.

GRÁFICO 5



Feitas algumas considerações iniciais sobre o banco de dados analisado, passamos à análise por tema.

4.3.1 Banco de horas

Por que analisar os impactos da reforma trabalhista com o banco de horas se já era permitido anteriormente? Como descrito no item dedicado à metodologia de coleta e análise de dados, foram considerados os itens ligados à jornada de trabalho do artigo 611-A da CLT, inserido pela reforma trabalhista, que enumera os assuntos em que as normas coletivas prevalecem sobre a legislação. Dentre os assuntos está o banco de horas.

O banco de horas consiste na dispensa de pagamento de horas extras quando o excesso de horas trabalhadas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia. No entanto, essa compensação deve ter um prazo para ocorrer e que não pode superar um ano, nos termos do parágrafo segundo do artigo 59 da CLT. O limite de horas extras diário também deve ser respeitado, sem superar o máximo de dez horas diárias de trabalho. Os termos já eram estes antes da reforma, incluídos por medida provisória em 2001.

Apesar de já ser permitido anteriormente à reforma, o artigo 611-A permite que os termos de negociação do banco de horas prevaleçam sobre a lei. A lei, por sua vez, dispõe que é possível realizar banco de horas diretamente por acordo com o empregado, desde que o prazo máximo de compensação seja de seis meses. Assim, para o banco de horas com prazo de compensação superior a seis meses, a própria reforma trabalhista indica ser necessária a negociação coletiva.

Por esta razão, foi sobre este parâmetro – o prazo de compensação – que esta análise repousará o olhar. O prazo de compensação é um critério numérico que aparece em boa parte das negociações que envolvem banco de horas, de modo que torna viável uma comparação e uma elaboração acerca da redução ou aumento do prazo de compensação.

Tabela 8

Comparação das negociações em banco de horas quanto ao prazo de compensação

Banco de horas	Pré	Pós
menciona prazo:	44	36
30 dias	4	4
60 dias	1	2
90 dias	6	2
120 dias	9	5
180 dias	6	9
210 dias	0	3

1 ano	18	11
sem menção a prazo:	12	19
somente autorizado por ACT	10	8
proibido em alguma condição		3
permitido com observação	2	5
Compromisso futuro		2
Permitido sem observação		1
sem CCT anterior	6	
sem menção a BH	38	45
Total	100	100

Fonte: Extinto MTE. Elaboração própria.

Algumas observações importantes sobre a base de dados é que partimos das 100 convenções selecionadas a partir do banco de dados de convenções registradas no primeiro ano de vigência da reforma. A partir dessas 100 convenções, foram buscadas as convenções imediatamente anteriores, isto é, registradas antes da reforma entrar em vigor. Em oito casos, não foi localizada convenção anterior. Isto pode ter ocorrido porque não foi registrada a convenção anterior, o sindicato foi recentemente criado ou aquele tema convencionado não havia sido negociado anteriormente.

Além disso, foi observado que o Sindicato dos Empregados no Comércio (SECRJ) tem algumas peculiaridades. Trata-se do sindicato laboral que tem a maior base de representação do estado, abarcando cerca de 300 mil trabalhadores, sendo também um dos maiores no Brasil. Este sindicato negocia com 27 sindicatos patronais e elabora mais de uma convenção coletiva com alguns sindicatos patronais, inclusive convenções coletivas temáticas apenas para firmar banco de horas. Este sindicato é filiado à CTB, razão pela qual o número de convenções coletivas de sindicatos ligados à CTB aparece maior na amostragem, já que existe um número de instrumentos coletivos muito significativo ligado a esta categoria.

Assim, dentre as 100 negociações selecionadas para análise, mais de uma diz respeito a este sindicato e, além das negociações selecionadas, também foram consultadas as negociações deste sindicato que tratam especificamente de banco de horas, para reduzir a possibilidade de obter um dado de ausência de previsão de banco de horas enquanto, em verdade, há esta previsão em outro instrumento coletivo.

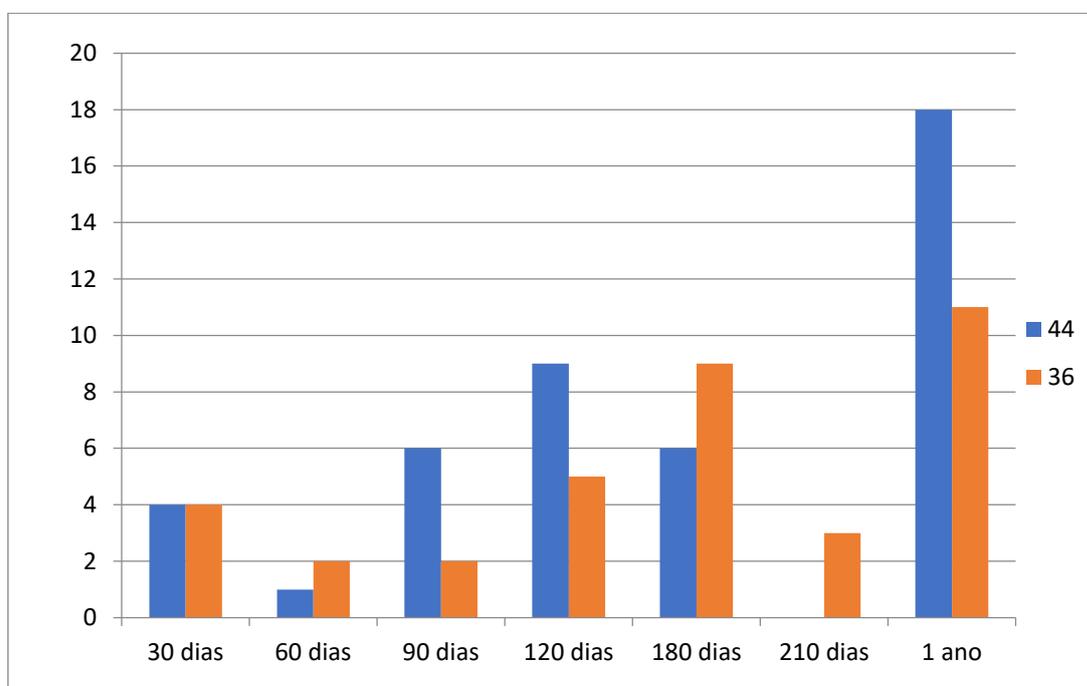
Nas convenções coletivas pesquisadas, 38 nada falavam sobre banco de horas antes da reforma. Após a reforma, 45 nada falavam sobre banco de horas. Este pode ser um interessante indicador que, após a reforma, houve um esvaziamento, ainda que pequeno, das

negociações coletivas sobre banco de horas, já que a partir da reforma o banco de horas pode ser implementado mesmo sem negociação coletiva.

No entanto, um número significativo de convenções trazia previsão sobre banco de horas: 44 convenções antes de reforma e 36 no primeiro ano de vigência da nova norma. Com a queda do número de instrumentos celebrados, também se nota uma queda do número de convenções para cada faixa de prazo de compensação. Destaca-se o aumento nas convenções com prazo de 60, 180 e 210 dias, manutenção do número de negociações com 30 dias e redução nas demais faixas.

GRÁFICO 6

Comparação das negociações em banco de horas antes e após a reforma em relação ao prazo de compensação de banco de horas



Fonte: Extinto MTE. Elaboração própria.

Ao analisar o teor das negociações, nota-se que das 7 negociações realizadas por sindicatos ligados à CUT, estas não tratavam de banco de horas (4), ou dispunham que para implementar banco de horas era necessário firmar norma coletiva com o sindicato (2), sendo que em uma destas o prazo de compensação era de 180 dias. Nestes 6 casos, antes e depois da reforma não houve alteração. Em apenas um caso, em que não havia convenção antes da reforma, passou-se a estipular banco de horas com prazo de 180 dias de compensação.

Nas centrais minoritárias também não houve mudanças. A CGTB já pactuava banco de horas antes da reforma e não mudou o prazo, a CONLUTAS não pactuava banco de horas e continuou sem pactuar.

No quadro abaixo, pode-se verificar quais foram as mudanças sentidas após a reforma. Em 7 casos houve diminuição do prazo de compensação (“pz”) e em apenas 3 houve aumento do prazo de compensação. Na maioria dos casos (61), não houve alterações. Em 33 casos não havia previsão sobre banco de horas e assim permaneceu após a reforma. Nos 23 casos em que houve alterações, 6 deixaram de ter previsão sobre banco de horas (BH) e apenas um passou a ter previsão sobre o tema.

Tabela 9

Consolidação da comparação das negociações em banco de horas

Alterações:
Diminuiu: 7
Aumentou: 3
Mudou: 23
Deixou de ter BH: 6
Passou a ter BH: 1
Outras condições: 16
Igual: 61
Igual com pz igual: 23
Igual com condição igual: 5
Igual sem BH: 33
Sem CCT anterior: 6
Total: 100

Nos 7 casos em que os sindicatos obtiveram redução do prazo de compensação, estes eram ligados à Força Sindical (1), CTB (1), Nova central (1), UGT (2) ou não possuíam filiação (2).

Apenas 6 convenções deixaram de trazer previsões relativas a banco de horas após a reforma. Diante dos dados coletados, é possível notar que houve tanto manutenção das condições, quanto redução do prazo de compensação em alguns casos e apenas 3 casos em que foi elevado o prazo de compensação. Assim, mesmo diante da redução no número de negociações envolvendo banco de horas, de 44 para 36, nota-se que os sindicatos não cederam integralmente à reforma e, de outro lado, que a parte patronal não abriu mão da segurança jurídica de ter o respaldo em norma coletiva da autorização para implementar banco de horas.

4.3.2 Intervalo intrajornada

As disposições sobre intervalo intrajornada sofreram alterações mais significativas com a reforma trabalhista. O intervalo usualmente destinado ao almoço e repouso no meio da jornada passou a ser objeto de previsão explícita de possibilidade de sua redução de 1 hora para 30 minutos, desde que haja negociação coletiva.

Assim, as previsões sobre intervalo intrajornada focaram-se no tempo disponibilizado para o intervalo.

Tabela 10

Comparação das negociações em intervalo intrajornada antes e após a reforma

Intervalo	Pré	Pós
Redução 30min:	1	8
Redução de 30 min situações especiais:	1	4
1h:	4	4
Mais de 2h de intervalo:	3	4
Aumento e redução:	3	3
Intervalos adicionais:	8	10
Fixa horário de início:	0	3
Outros tipos de regulação:	6	8
Sem menção:	66	56
Sem CCT anterior:	8	
Total:	100	100

Fonte: Extinto MTE. Elaboração própria.

Na amostra, houve um incremento significativo de negociações que permitem a redução do intervalo de 1 hora para 30 minutos. Se antes da reforma eram apenas 5 convenções admitindo a redução, a partir da reforma são 15 convenções que permitem a redução para 30 minutos para todos os empregados (11) ou em algumas situações especiais (4), sendo que em 3 delas permite-se a redução do intervalo e também o seu aumento para além das duas horas que é o limite máximo de intervalo previsto na CLT (na tabela é a faixa denominada “aumento e redução”). Cresceu também o número de negociações que ampliam o intervalo para além do teto de 2 horas, de 3 para 4 convenções.

Também foram localizados casos em que era permitido o fracionamento de intervalo intrajornada. Na faixa “outros tipos de regulação” estão as convenções que tratam do intervalo intrajornada mas não de sua duração, como por exemplo as que regulamentam o seu horário de início.

De outro lado, houve um aumento das convenções que estipulam intervalos adicionais, de 8 para 10, como ocorre por exemplo no caso dos professores que recebem um intervalo de

15 minutos a cada 3 aulas seguidas, ou as convenções que estipulam um intervalo antes do início da prestação de horas extraordinárias.

Ao realizar a comparação entre o grupo de convenções firmadas antes da reforma e seu correspondente posterior à reforma, em 68 casos nada mudou, em 8 casos não havia convenção anterior para comparação, em 9 casos houve diminuição do intervalo, em 1 caso houve aumento e em 14 casos houve outros tipos de mudança, conforme a consolidação abaixo:

Tabela 11

Consolidação da comparação das negociações em intervalo intrajornada

Alterações:
Diminuiu: 9
Aumentou: 1
Mudou: 14
Igual: 68
Sem CCT anterior: 8
Total: 100

Fonte: Extinto MTE. Elaboração própria

Nos 9 casos de redução do intervalo, 2 sindicatos eram ligados à UGT, 2 à Força Sindical, 2 à CSB e os demais à CUT, Nova Central ou sem filiação, mostrando uma distribuição bastante ampla entre as centrais.

Nos casos em que não houve alteração, chama a atenção o fato de que em 3 casos já era negociada a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos antes da reforma, o que foi mantido após a mesma. Nestes três casos, os sindicatos eram ligados à Nova Central. Um deles era o sindicato dos trabalhadores na indústria de fiação e tecelagem e outros dois eram sindicatos dos rodoviários.

Em relação ao sindicato dos rodoviários, deve ser feita uma observação quanto à especificidade da categoria, já que a Lei 13.103 de 2015 introduziu, na CLT, a possibilidade de redução ou fracionamento do intervalo intrajornada desses trabalhadores, ante a natureza do serviço. A referida lei previu, no entanto, a necessidade de negociação coletiva para estas alterações. Assim, já havia uma lei que viabilizava e promovia esta redução por negociação coletiva no caso específico dos rodoviários desde 2015, bem antes da reforma.

Retornando ao quadro sobre as alterações, em cinco casos já se permitia, antes da reforma, a extensão do intervalo para além de 2 horas, em dois sindicatos ligados à Nova central, um ligado à Força Sindical, um à CSB e em outro sem filiação. Um sindicato ligado à UGT já previa, antes da reforma, um intervalo “variável” mas de no mínimo uma hora.

No caso do intervalo intrajornada, pode-se notar que os sindicatos participaram da negociação. Se antes da reforma 66 convenções não faziam menção ao tema do intervalo intrajornada, após a reforma apenas 56 não tratavam dele. No entanto, a regulação trazida pela negociação era, na maior parte das vezes, para reduzir o intervalo, embora não se deva menosprezar os casos em que novos intervalos eram estipulados.

4.3.3 Outras disposições sobre jornada

Em relação aos demais temas buscados nas convenções selecionados, não foi localizada qualquer previsão sobre a jornada em teletrabalho ou sobre a prorrogação de jornada em ambiente insalubre.

Embora não haja previsões quanto à prorrogação de jornada em ambiente insalubre, uma série de previsões vedando a presença de gestantes em ambientes de insalubridade apareceu. No entanto, por não ser o objeto da pesquisa, não foram computadas.

Em relação ao sobreaviso, antes da reforma apenas duas convenções mencionavam o tema. Uma proibia que a empresa impusesse o uso de celular e outra regulava o que caracterizaria o sobreaviso.

Após a reforma, há 8 convenções que trazem algum tipo de regulação do sobreaviso. As duas anteriores à reforma mantêm suas previsões e as outras 6 dispõem que o uso de celular não caracteriza sobreaviso.

Em relação ao contrato intermitente, não havia nenhuma previsão nas convenções registradas antes da vigência da reforma. Nas convenções registradas no primeiro ano após a reforma, 5 menções aparecem. Destas, 3 convenções dispõem que o contrato intermitente só pode ser estabelecido se houver norma coletiva. Uma convenção dispõe que o contrato intermitente deve respeitar o piso salarial da convenção coletiva. Uma outra convenção exclui os contratos intermitentes da duração máxima de 44 horas semanais.

Quanto à busca do tema da jornada de 12 horas de trabalho por trinta e seis de descanso, antes da reforma 21 convenções autorizavam o trabalho neste tipo de jornada. Após a reforma 24 passaram a autorizar a jornada “12 por 36”.

Por último, quanto ao tema do controle de jornada, antes da reforma 53 convenções não mencionavam o tema e 47 mencionavam. daquelas que mencionavam o tema, 9 convenções permitiam a dispensa de marcação de ponto nos intervalos.

Diante das previsões que tratavam do controle de ponto, muitas faziam referência a portarias do Ministério do Trabalho. Antes da reforma, 26 convenções faziam referência à Portaria 373 de 2011, 15 faziam referências genéricas à permissão de controles alternativos, apenas 4 só tratavam da dispensa de intervalo e 2 faziam referência à Portaria de 1995 do Ministério do Trabalho sobre controle de jornada.

Após a reforma, 51 ignoraram o tema do controle de jornada, enquanto 49 trataram do tema. Das que tratam do tema, 21 convenções faziam referência à Portaria 373 de 2011 do Ministério do Trabalho, 18 faziam referências genéricas à permissão de controles alternativos, 6 só tratavam da dispensa de intervalo e 1 fazia referência à Portaria de 1995 sobre controle de jornada.

CONCLUSÕES PARCIAIS

Para Weber (1992), a realidade social é infinita por definição. A complexidade das mudanças no mundo do trabalho permite vislumbrar esse infinito. A condição da pesquisa é, no entanto, torná-la finita, delimitar e recortar. Esta realidade social observada precisa ser vista dentro da história, com a compreensão de que ler a chegada da reforma trabalhista sob o enfoque da ruptura seria reducionista e, portanto, os primeiros efeitos da reforma precisam ser observados a partir do seu desenvolvimento histórico, ao mesmo tempo em que se constata mudanças.

Assim, devo ressaltar que as limitações impostas pelo método escolhido e seus recortes previnem contra conclusões de amplo espectro ou irredutíveis. Por esta razão, são apresentadas conclusões parciais.

Uma das questões colocadas nesta dissertação era se haveria redução de direitos ou se os sindicatos conseguiriam força para não reduzir o patamar normativo. Diante dos resultados obtidos com a pesquisa REMIR e a pesquisa nas convenções coletivas, comparando-as antes e depois da reforma, podemos concluir, modestamente, que para o grupo de sindicatos pesquisado houve um aporte significativo de reduções de direitos em relação ao patamar legal.

No entanto, uma das limitações da pesquisa merece destaque. As negociações coletivas precisam ser lidas em seu inteiro contexto. Assim, para saber se uma convenção coletiva especificamente conseguiu criar ou reafirmar direitos é preciso analisá-la em todos os

seus termos. É possível pensar em uma situação em que, durante as negociações, tenha sido possível obter um ganho real nos salários muito vantajoso em troca de uma ampliação do prazo de compensação de banco de horas. Como este não foi o método escolhido, não seria responsável concluir que as negociações em geral estão reduzindo direitos. Mesmo porque a base de dados apresenta recortes no tempo, no espaço e na quantidade de normas analisadas.

Mais adequado seria reduzir o escopo das conclusões para adequá-lo aos enfoques da pesquisa efetivamente realizada. Em relação às convenções coletivas, é possível concluir, para o conjunto de convenções analisadas, que houve aplicação das novas normas advindas com a reforma trabalhista que permitem a redução do padrão legal para tratar de banco de horas, intervalo intrajornada, sobreaviso, contrato intermitente, jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso e controle de jornada. Em relação aos temas do teletrabalho e da ampliação de jornada em ambientes insalubres não foram localizadas previsões.

Há um movimento simultâneo e contraditório que não deve ser desprezado e que consiste em esvaziar o potencial criador das negociações coletivas através das mesmas, tornando-as vetores da redução de direitos. Se, antes, as normas coletivas possuíam prevalência sobre a lei apenas quando mais benéficas, hoje elas prevalecem mesmo quando piores para os trabalhadores. Isto é, se antes as normas coletivas funcionavam como um canal de reafirmação, ampliação ou criação de direitos, a reforma trabalhista abriu a possibilidade para que direitos sejam reduzidos através das mesmas.

Por outro lado, a reforma criou escalonamentos para a redução de direitos. Para aplicação do banco de horas, basta um acordo individual. Caso a empresa deseje um prazo de compensação maior precisará ter autorização de norma coletiva. Assim, os patamares de flexibilização já chegam maiores à mesa de negociação.

Se o sindicato se recusar a aplicar o banco de horas, a empresa poderá aplicá-lo mediante acordos individuais com seus empregados e o sindicato ficará excluído da regulação deste tema. Sobre esse assunto, a redução do número de previsões em convenções coletivas para tratar de banco de horas sinaliza uma aplicação da reforma trabalhista à revelia dos sindicatos, como foi apontado pelos dirigentes na pesquisa da REMIR.

Ao mesmo tempo, foi possível observar que a transformação das negociações coletivas em um canal de redução de direitos não ocorreu de repente, com a Lei nº 13.467/2017. Foi devidamente apontado na seção sobre redução do intervalo que a legislação específica dos motoristas já permitia a redução antes da reforma, por negociação coletiva. A jurisprudência já permitia a aplicação de banco de horas, desde que houvesse autorização em norma coletiva.

A reforma, sem dúvida, intensificou e ampliou o processo de flexibilização de direitos, mas não foi produzida sem partir de processos anteriores de flexibilização.

O financiamento sindical, por exemplo, já sofria investidas anteriormente, com a criação da súmula vinculante 40, publicada em 2015, restringindo a contribuição confederativa apenas a filiados. Em 2017, quando ainda tramitava a reforma trabalhista no Congresso Nacional, o Supremo Tribunal Federal admitiu a tese de vedação da cobrança da contribuição assistencial a trabalhadores não sindicalizados. Quando a reforma trabalhista entrou em vigor, retirando a compulsoriedade da contribuição sindical, foi recebida como um choque para os sindicatos que se viram privados de uma de suas mais importantes fontes de financiamento.

Em termos jurídicos, apesar de localizar diversas contradições e descompassos nas previsões relativas às negociações coletivas e ao financiamento sindical em relação ao sistema sindical vigente, compreendendo a Constituição da República, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o entendimento dos tribunais e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além do próprio Ministério do Trabalho, antes e após a Lei nº 13.467/2017, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade do fim do imposto sindical e não apreciou as alegações de inconstitucionalidade sobre a MP 873/2019.

Em relação às mudanças no financiamento sindical após a reforma, o imposto sindical perde consideravelmente sua importância na arrecadação. Apesar da restrição de acesso a dados, há uma sinalização de queda muito significativa na arrecadação dos sindicatos, especialmente da contribuição ou imposto sindical. Assim, a mensalidade sindical, que já possuía importância relativamente grande, passa a estar no centro da arrecadação dos sindicatos. A medida provisória nº 873/2019 colocou em xeque, justamente, a mensalidade sindical ao estabelecer seu recolhimento por boleto, a ausência de obrigação do empregador em repassá-las e a necessidade de autorização individual para cobrança das contribuições assistenciais que também possuem significativa importância na arrecadação sindical mesmo após a reforma.

Percebe-se que há agora um cenário em que, a despeito de o resultado das negociações coletivas beneficiar toda a categoria representada, não há nenhuma obrigação dos representados de contribuírem para o sistema.

Assim, as alterações legais engendram um processo em curso desde antes da reforma e que se prolonga até os dias de hoje em função do esvaziamento dos espaços de solidariedade, que compreendem os sindicatos, o uso da autonomia coletiva e as negociações coletivas como forma de afirmação do paradigma dos direitos sociais do trabalho.

A reforma é, portanto, um processo político. Pode ser argumentado que qualquer alteração legislativa é um processo político, já que passa pela aprovação do Congresso Nacional, instância política por excelência. No entanto, a reforma trabalhista tem seu caráter político sublinhado porque enfraquece os sindicatos, entidades a quem o Direito coloca a possibilidade jurídica de atuar politicamente na regulação do trabalho por meio das negociações coletivas.

No entanto, a crise do movimento sindical não se inicia após a reforma, eis que já era sinalizada anteriormente, a exemplo do estudo de Adalberto Cardoso publicado em 2015. Seja em razão das características históricas do sindicalismo brasileiro, seja em razão das profundas alterações recentes, a crise do movimento sindical brasileiro não é uma crise, mas um projeto das classes dominantes. Ele avança ou retrocede conforme a conjuntura política e econômica lhe permite. Características como a perda da capacidade de reunir projetos políticos mais amplos, de mediar os anseios emergentes da população trabalhadora, a atuação em favor de processos de “reforma”, tornando-se apenas pragmático, ou instrumental, são parte deste projeto.

As profundas mudanças que a reestruturação produtiva impõe ao mercado de trabalho têm grande impacto na organização dos trabalhadores. A internacionalização do capital e a integração transnacional do processo produtivo, somados a um encolhimento industrial, justamente o setor onde o sindicalismo brasileiro era mais forte, e ainda ao uso de tecnologias poupadoras de mão de obra e mudanças na composição da força de trabalho (especialmente quanto à qualificação), mudanças no gerenciamento da mão de obra, com estratégias de incentivo à polivalência e à cooperação capital/trabalho, mais recentemente com o incentivo ao empreendedorismo, todos são fatores que atuam na divisão dos trabalhadores, pautando-a por uma lógica de competitividade, sujeitando-a a maiores inseguranças, especialmente no cenário de aumento do desemprego (MATTOS, 2009).

No entanto, o reconhecimento de que este projeto está em curso há muito tempo não pode permitir uma análise fatalista. Dados recentes apontam que houve crescimento na taxa de filiação quando o país estava em pleno desemprego, mostrou que as negociações coletivas foram capazes de alcançar ganhos reais sobre a inflação e houve participação relevante dos sindicatos nas grandes manifestações.

Ademais, a pesquisa REMIR aponta que os dirigentes sindicais sofreram pressão para firmar normas coletivas com desvantagens para a categoria. No entanto, ao analisar as convenções coletivas, foi possível notar a manutenção dos patamares anteriores sobre jornada de trabalho na maioria das convenções analisadas, um sinal de resistência que não pode ser

desprezado, especialmente considerado o quadro de estrangulamento financeiro pelo qual passaram as entidades sindicais após a reforma.

Por fim, os primeiros impactos da reforma trabalhista nas negociações coletivas demonstram o atingimento de um ponto crítico da crise do sindicalismo e da regulação do trabalho, intensificado, por um lado, pelas disposições da reforma sobre negociações coletivas e financiamento e, por outro, pela intensificação da flexibilização de direitos. Este ponto crítico pode ser notado a partir da incorporação de pontos da reforma trabalhista em parte substancial das normas coletivas examinadas e nas pressões sofridas para ampliar a redução de direitos. No entanto, as negociações examinadas igualmente demonstram que as normas coletivas e seu patamar regulatório de direitos permanece sob disputa.

REFERÊNCIAS

LEGISLAÇÃO

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 23 de set. 2018.

BRASIL, Lei Ordinária nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 23 de set. 2018.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 23 de set. 2018.

BRASIL, Lei Ordinária nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 23 de set. 2018.

BRASIL, Lei Ordinária nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 06 jan. 2020.

BRASIL, Lei Ordinária nº 13.725, de 4 de outubro de 2018. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, que “dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)”, e revoga dispositivo da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, que “dispõe

sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13725.htm>. Acesso em: 06 jan. 2020.

BRASIL, Lei Ordinária nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm>. Acesso em: 06 jan. 2020.

BRASIL, Lei Ordinária nº 13.655 de 25 de abril de 2018. Inclui no Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), disposições sobre segurança jurídica e eficiência na criação e na aplicação do direito público. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13655.htm>. Acesso em: 06 jan. 2020.

BRASIL, Lei Ordinária nº 13.134 de 16 de junho de 2015. Altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro-desemprego para o pescador artesanal, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social; revoga dispositivos da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e as Leis nº 7.859, de 25 de outubro de 1989, e no 8.900, de 30 de junho de 1994; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm>. Acesso em: 06 jan. 2020.

BRASIL, Lei Ordinária nº 12.605 de 03 de abril de 2019. Determina o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou grau em diplomas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm>. Acesso em: 06 jan. 2020.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 06 jan. 2020.

BRASIL, Emenda Constitucional nº 95 de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm> Acesso em: 06 jan. 2020.

Portaria nº 604 de 19 de junho de 2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. Dispõe sobre a autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único, da CLT. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-604-de-18-de-junho-de-2019-164321180>> Acesso em: 06 jan. 2020.

Portaria nº 153 de 12 de fevereiro de 2009 do Ministério do Trabalho. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=215183>> Acesso em: 06 jan. 2020.

Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho. Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho. Disponível em: <https://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P373_11.html> Acesso em: 06 jan. 2020.

Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho. Proteção de Representantes de Trabalhadores. Aprovada na 56ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra

— 1971), entrou em vigor no plano internacional em 30.6.73. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm> Acesso em: 06 jan. 2020.

Convenção nº 90 da Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Noturno de Menores na Indústria (Revisão). Aprovada na 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (São Francisco — 1948), entrou em vigor no plano internacional em 12.6.51.

Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm> Acesso em: 06 jan. 2020.

Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho. Proteção de Representantes de Trabalhadores. Aprovada na 56ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1971), entrou em vigor no plano internacional em 30.6.73. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239617/lang--pt/index.htm> Acesso em: 06 jan. 2020.

Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho. Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública. Aprovada na 64ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1978), entrou em vigor no plano internacional em 25.2.81. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236160/lang--pt/index.htm> Acesso em: 06 jan. 2020.

Recomendação nº 163 da Organização Internacional do Trabalho. Sobre a Promoção da Negociação Coletiva. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm> Acesso em: 06 jan. 2020.

Projeto de lei nº 4330/2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em: 06 jan. 2020.

Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 241. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2088351>>

Acesso em: 06 jan. 2020.

Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm> Acesso em: 06 jan. 2020.

Medida Provisória nº 873 de 1º de março de 2019. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical, e revoga dispositivo da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm> Acesso em: 06 jan. 2020.

Medida Provisória nº 881 de 30 de abril de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelece garantias de livre mercado, análise de impacto regulatório, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881.htm> Acesso em: 06 jan. 2020.

Decreto nº 19.667 de 04 de fevereiro de 1931. Organiza o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19667.htm> Acesso em: 06 jan. 2020.

Decreto-Lei nº 2.168 de 06 de maio de 1940. Cria a função de Delegado Regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2168-6-maio-1940-412207-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 06 jan. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado n. 437. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437> Acesso em: 06 jan. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo nº 119. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN119> Acesso em: 06 jan. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante nº 40. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2204>> Acesso em: 06 jan. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 880022 SP. Caixa Beneficente dos militares estaduais do Espírito Santo. Diário de Justiça, 10 mar. 1978. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4747575>. Acesso em: 06 jan. 2020.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Henrique (org). *Trabalho (imaterial), valor e classes sociais: diálogos com pesquisadores contemporâneos*. São Carlos: EdUFSCar, 2017.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2013.

BACHELARD, Gaston. *Epistemologia*. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

BATISTA, Flávio Roberto. *Comentários a “O Capital” de Karl Marx*. In: SIQUEIRA, Germano; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SANTOS, José Aparecido; GRILLO, Sayonara; ARIANO, Silvana Abramo (orgs.). *Direito do trabalho: releituras, resistência*. São Paulo: LTr, 2017. p. 17-32.

BLYTH, Mark. *Austerity: The history of a dangerous idea*. New York: Oxford University Press, 2013.

BOITO JR., Armando. *Reforma e crise política no Brasil: os conflitos de classe nos governos do PT*. Campinas: Editora UNESP, 2018.

BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

CARDOSO, Adalberto. *Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro*. Caderno CRH, Salvador, v. 28, n. 75, p. 493-510, Set.Dez. 2015.

CARVALHO, Laura. *Valsa brasileira: do boom ao caos econômico*. São Paulo: Editora Todavia, 2018.

CASAGRANGE, C. *A constitucionalidade do financiamento sindical nos EUA*. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniaoe-analise/artigos/constitucionalidade-dofinanciamento-sindical-nos-eua-15032018>>. Acesso em 14 set. 2019.

CATHARINO, José Martins. *A contribuição sindical e a constituição*. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, jul./set. 1992.

DAL ROSSO, Sadi. *Contribuição de associação ou imposto sindical. O sindicalismo no olho do furacão*. ABET 2019.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAL ROSSO, Sadi. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

DE MASI, Domenico. *O futuro chegou: modelos para uma sociedade desorientada*. Casa da Palavra. 2014

DE OLIVEIRA, Francisco. *Crítica à razão dualista/O ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Movimentação no mercado de trabalho: rotatividade,*

intermediação e proteção ao emprego. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/livro/2017/rotatividade.html>>. Acesso em 23 set. 2018.

DIAS CARCANHOLO, Marcelo. *O atual resgate crítico da teoria marxista da dependência*. Revista Trabalho, Educação e Saúde. Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 191-205, 2013.

DUTRA, Renata Queiroz; SILVA, Willian Mendes. *A Medida Provisória 873 e os limites à autonomia sindical*. ABET 2019.

EMERIQUE; Lilian Balmant; DANTAS, Fernanda Lage. “O avanço da austeridade e o retrocesso na erradicação da pobreza”. In: *Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho*. SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Orgs). São Paulo: LTr, 2018.

FALBO, Ricardo Nery. *Sociologia e Direito: condições de possibilidade do projeto interdisciplinar*. In: Revista Jurídica da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ. p. 63-76.

FERREIRA, António Casimiro. *Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção*. Porto: Vida Económica Editorial, 2012.

GALVÃO, Andréia. *O marxismo importa na análise dos movimentos sociais?* 32º Encontro Nacional da ANPOCS 2008. 28 p. Disponível em <<https://www.anpocs.com/index.php/papers-32-encontro/gt-27/gt24-15/2522-andreiagalvao-o-marxismo/file>>. Consulta realizada em 06 abr. 2019.

GALVÃO, Andreia; KREIN, Dari. *Dilemas da representação e atuação sindical dos trabalhadores precários*. ABET 2019.

GALVÃO, Andréia; VERAS, Roberto; CAMPOS, Anderson. *Reforma Trabalhista e Estratégias Sindicais: reflexões sobre o caso brasileiro*. ALAST 2019.

HORKHEIMER, Max; ADORNO, Theodor W. *Textos escolhidos*. São Paulo: Nova cultural, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,3% e taxa de subutilização é de 24,5% no trimestre encerrado em julho. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22389-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-5-no-trimestre-encerrado-em-julho>>. Acesso em: 23 de set. 2018.

KREIN, José Dari. *A reforma trabalhista de FHC: análise de sua efetividade*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 24, 2004, p. 270-299.

KREIN, José Dari. *O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva*. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1., 2018

KUHN, Thomas. *A estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Perspectiva, 1987.

LAVINAS, Lena; GONÇALVES, Guilherme Leite. *Brazil 2018: The Middle Classes Shift Right*. Global Dialogue: Magazine of the International Sociological Association. Brazil, v. 9, issue 1. Abril 2019. Disponível no link: <<http://globaldialogue.isa-sociology.org/brazil-2018-the-middle-classes-shift-right/>>. Acesso em 22 abr. 2019.

LOJKINE, Jean. *A revolução informacional*. São Paulo: Cortez, 1995.

LUCAS, Daniel de Souza; DANTAS, Fernanda Lage Alves; VIEIRA, José Ribas. *O porquê da austeridade*. JOTA, 2017. Disponível em: <<https://jota.info/artigos/o-porque-da-austeridade-10062017>>. Acesso em: 29 out. 2017.

MANNHEIM, Karl. *Ideologia e utopia*. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

MARTINS, S. P. *Contribuições Sindicais. Direito comparado e internacional, constituições assistencial, confederativa e sindical*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. 27. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010. v. 1: o processo de produção do capital.

MATTOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Problemas que dificultam a reforma sindical*. São Paulo: Revista LTr, nº. 71, junho/2007, fls. 647/653.

ORIONE, Marcus. *A legalização da classe trabalhadora - uma leitura a partir do recorte da luta de classes*. In: SIQUEIRA, Germano; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SANTOS, José Aparecido; GRILLO, Sayonara; ARIANO, Silvana Abramo (orgs.). *Direito do trabalho: releituras, resistência*. São Paulo: LTr, 2017. p. 141-154.

PAULANI, Leda. *Brasil Delivery: servidão financeira e estado de emergência econômico*. São Paulo: Boitempo, 2008.

POPPER, Karl. *A lógica das ciências sociais*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1978.

POSTONE, Moishe. *Tempo, trabalho e dominação social: uma reinterpretação da teoria crítica de Marx*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo*. M. Books. 2004.

RORTY, Richard. *Objetivismo, relativismo e verdade*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1997.

SANTOS NETO, Artur Bispo dos. *Trabalho e Tempo de Trabalho na perspectiva marxiana*. São Paulo: Instituto Lukács, 2013.

SANTOS, Beatriz Pereira; GAGLIANO, Carolina. *O que dizem os números sobre o trabalho intermitente: uma abordagem crítica às informações recentemente divulgadas*. UERJ Labuta, 2019. Disponível em <<https://uerjlabuta.com/2019/12/10/o-que-dizem-os-numeros-sobre-o-trabalho-intermitente-uma-abordagem-critica-as-informacoes-recentemente-divulgadas/>>. Acesso em 05 jan. 2020.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *A democracia impedida*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2017.

SEVERO, Valdete Souto. *Crise de paradigma no Direito do Trabalho moderno: a jornada*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editora, 2009.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo; GONDIM, Thiago Patrício. *Austericídio e Reforma Trabalhista: A gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016*. Revista Eletrônica da OAB, 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/uTPBfX>>. Acesso em: 29 out. 2017.

SINGER, André. *Os sentidos do lulismo: reforma gradual e pacto conservador*. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2012.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

SUPIOT, Alain. *Crítica do Direito do Trabalho*. Fundação Calouste Gulbenkian. 2016.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de. *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas: Unicamp/CESIT/IE, 2017.

VAROUFAKIS, Yanis. *O minotauro global: a verdadeira origem da crise financeira e o futuro da economia*. São Paulo: Autonomia Literária, 2018.

VELLINHO, Rubens Soares. *O movimento sindical brasileiro perante a reforma trabalhista de 2017 sucumbir ou emancipar*. Encontro da ABET 2019.

WEBER, Max. *Metodologia das ciências sociais*. São Paulo: Cortez, 1992

ANEXO VIII
FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR
ARRECAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - POR CATEGORIA

Posição de 31/10/2018

DESCRIÇÃO	2017		2018		Var. % Jul-Ago 2018/2017	2017		2018		Var. % Jan-Out 2017/2018
	Set-Out	Sel	Out	Set-Out		Jan-Out	Jan-Out	Jan-Out		
URBANA	82.454.481,43	4.492.390,51	6.287.882,87	10.780.273,38	-86,93%	3.593.723.468,75	492.815.408,63	-86,29%		
PATRONAL	12.698.492,63	1.590.142,97	1.648.544,83	3.238.687,80	-74,50%	971.593.876,10	250.615.586,70	-74,21%		
GOVERNO	1.828.245,03	19.200,01	139.871,66	159.071,67	-91,30%	62.668.565,57	3.395.487,55	-94,58%		
EMPREGADOS	59.915.669,59	2.188.317,36	3.692.070,63	5.890.387,99	-90,19%	2.330.423.543,66	202.903.646,64	-91,29%		
AUTONOMOS	5.493.335,70	493.015,18	661.345,10	1.154.360,28	-78,99%	53.058.086,17	13.346.618,56	-74,85%		
PROFISSIONAIS LIBERAIS	2.518.738,48	201.714,99	146.050,65	347.765,64	-86,19%	175.979.397,25	22.554.069,18	-87,18%		
RURAL (*)	24.731.725,95	4.365.783,25	2.992.010,60	7.357.793,85	-70,25%	413.765.861,55	54.559.866,30	-86,81%		
CNA-PATRONAL	19.409.251,55	283,95	2.078.389,75	2.078.653,70	-89,29%	358.691.183,75	32.201.410,80	-91,02%		
CONTAG-TRABALHADORES	5.322.474,40	4.365.499,30	913.640,85	5.279.140,15	-0,81%	55.074.677,80	22.358.455,50	-59,40%		
TOTAL	107.186.207,38	8.858.173,76	9.279.893,47	18.138.067,23	-83,08%	4.007.489.330,30	547.375.274,93	-86,34%		
PATRONAL	32.107.744,18	1.590.426,92	3.726.914,58	5.317.341,50	-83,44%	1.330.285.059,85	282.816.997,50	-78,74%		
GOVERNO	1.828.245,03	19.200,01	139.871,66	159.071,67	-91,30%	62.668.565,57	3.395.487,55	-94,58%		
EMPREGADOS	73.250.218,17	7.248.546,83	5.413.107,23	12.661.654,06	-82,71%	2.614.535.704,88	281.162.789,88	-90,01%		

Em Reais

Fonte: CAIXA e CGFAT
 (*) Valores projetados pela CGFAT com base nos registros de receitas contabilizadas no SIMFI.
 Obs.: Valores ajustados pelo regime de competência a serem repassados às entidades beneficiárias.

ANEXO 1

ANEXO 2

DISCRIMINAÇÃO DO RESULTADO	2018		2019		Var. % Mar-Abri 2018/2019	2018		2019		Var. % Jan-Abri 2019/2018
	Mar-Abri	Mar	Abri	Mar-Abri		Jan-Abri	Jan-Abri	Jan-Abri		
I. Receita Total	7.960.730,675,10	4.036.954,850,36	3.974.511,551,31	8.011.466,401,67	0,64%	23.173.240,371,93	23.156.241,966,69	-0,07%		
I.1 PIS/PASEP	7.094.695.309,01	3.658.613.807,44	3.462.814.113,91	7.121.427.921,35	0,52%	14.741.097.293,90	15.102.993.134,84	2,46%		
I.2 Remunerações	863.079.301,86	354.541.008,96	457.473.933,56	812.014.042,52	-5,92%	8.145.428.302,78	7.757.947.704,04	-4,76%		
I.3 Contribuição Sindical	-	-	-	-	0,00%	196.510.859,60	-	-100,00%		
I.4 Recursos do Tesouro Nacional	8.201.399,70	-	32.003.477,36	32.003.477,36	290,22%	74.250.020,63	36.224.185,58	-51,21%		
I.5 Outras Receitas	4.764.574,53	23.800.033,96	22.220.026,48	46.020.080,44	865,88%	15.953.805,02	259.176.851,33	1524,55%		
II. Obrigação Total	11.996.483,267,78	7.509.991,340,06	4.806.195,121,19	12.316.186,461,25	2,66%	24.653.609.837,98	25.394.605.241,91	3,01%		
II.1 Despesas Correntes	9.167.041.740,99	6.047.548.737,61	3.422.151.585,12	9.469.700.322,73	3,30%	19.603.550.945,26	20.202.251.813,17	3,05%		
II.1.1 Benefícios do Seguro-Desemprego	6.271.543.858,58	3.070.464.700,88	3.406.774.415,49	6.477.239.116,37	3,28%	11.880.731.089,22	12.134.226.215,36	2,13%		
II.1.2 Benefícios do Abono Salarial	2.857.570.000,00	2.960.000.000,00	-	2.960.000.000,00	3,58%	7.676.400.000,00	8.024.711.305,61	4,54%		
II.1.3 Intermediação de mão de obra - SINE	-	-	-	-	0,00%	-	-	100,00%		
II.1.4 Qualificação Profissional	-	-	-	-	0,00%	-	-	0,00%		
II.1.5 Outras Despesas	37.927.882,41	17.084.036,73	15.377.169,63	32.461.206,36	-14,41%	46.419.856,04	43.314.292,20	-6,69%		
Resultado Econômico (I - II.1)	(1.206.311.065,89)	(2.010.593.887,25)	552.359.966,19	(1.458.233.921,06)	0,00%	3.569.689.426,67	2.953.990.153,52	-17,25%		
II.2 Despesas de Capital	2.829.441.526,79	1.462.442.602,45	1.394.043.536,07	2.846.486.138,52	0,60%	5.050.058.892,72	5.192.353.428,74	2,82%		
II.2.1 Empréstimos ao BNDES	2.829.441.526,79	1.462.442.602,45	1.394.043.536,07	2.846.486.138,52	0,60%	5.050.058.892,72	5.192.353.428,74	2,82%		
Resultado Nominal (I - II)	(4.035.752.592,68)	(3.473.035.489,70)	(831.683.569,88)	(4.304.720.059,58)	6,66%	(1.480.369.466,05)	(2.238.363.275,22)	51,20%		

Fonte: SIAFI Operacional e Tesouro Gerencial

Obs.: Receitas contabilizadas pelo regime de caixa e Despesas pelo regime de competência (Empenhos liquidados) - Lei nº 4.320/1964

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

 PÁTRIA AMADA BRASIL
 SECRETARIA DE TRABALHO
 Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
 Subsecretaria de Políticas Públicas e Relações do Trabalho
 Coordenação-Geral de Recursos do FAT

ANEXO I
 FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR
 DEMONSTRATIVO DA EXECUÇÃO FINANCEIRA

FAT
 FUNDOS DE AMPARO AO TRABALHADOR

Posição de 30/04/2019

Em Reais

ANEXO 3



Roteiro de entrevista a ser aplicada em sindicatos

Orientações ao entrevistador:

Esta entrevista, endereçada a dirigentes de sindicatos de base, tem como objetivo verificar como a reforma trabalhista está impactando os sindicatos quanto a sua capacidade de representação, organização, negociação, fontes de financiamento e definição de demandas. Ela também visa verificar quais as estratégias adotadas pelos sindicatos para o enfrentamento da reforma.

As perguntas são organizadas em blocos e, na maior parte dos casos, oferecem algumas alternativas de resposta. No entanto, respostas não previstas nas alternativas não devem ser desconsideradas. Elas devem ser anotadas pelo entrevistador com letra legível ou digitadas. O entrevistador pode, caso seja necessário, dar alguns exemplos para auxiliar o entrevistado e estimulá-lo a responder. As respostas devem ser redigidas de forma objetiva, preferencialmente em tópicos, para facilitar posteriormente a análise.

Por fim, este roteiro deve ser preferencialmente aplicado com ajuda de um entrevistador, evitando que seja auto-aplicado. A mediação do entrevistador é fundamental para padronizar a compreensão das questões e assegurar a inclusão do máximo de respostas.

Obrigad@ pela contribuição!

Nome do entrevistador: _____

Filiação institucional do entrevistador (grupo de pesquisa/universidade/outra instituição): _____

Função(ões) do(s) entrevistado(s): _____

Data e local (cidade/estado) da entrevista: _____

Bloco A - Identificação do sindicato

1	Entidade sindical: (nome completo)
---	------------------------------------

2	Qual a base de representação? () municipal () intermunicipal () estadual () interestadual () nacional
---	---

3	Filiação a Central Sindical () CUT () FS () UGT () NCST () CTB () Intersindical () Conlutas () CSB () CNPL () Não é filiada a nenhuma central
---	---

4	Número de trabalhadores na base [se não souber, indicar um nº aproximado]:
---	--

5	Número de trabalhadores filiados [se não souber, indicar um nº aproximado]:
---	---

Bloco B - Aspectos organizativos (organização, representação e financiamento)

6	Qual é a forma de composição da diretoria? [colegiada, presidencialista ou outra]
---	---

7	Quantos dirigentes havia no sindicato antes da reforma? Quantos são liberados? E depois, esse número mudou? 7.1. Número total de dirigentes antes da Reforma: _____ 7.2. Número de dirigentes liberados antes da Reforma: _____ 7.3. Número total de dirigentes depois da Reforma: _____ 7.4. Número de dirigentes liberados depois da Reforma: _____
---	---

8	O sindicato tem delegados sindicais nas empresas? Comissão de empresa? 8.1. Delegados sindicais. Quantos: _____ 8.2. Comissão de empresa. Quantos: _____
---	--

9	Como a reforma impactou a base de representação do sindicato? Houve redução ou aumento no número de filiados? 9.1. () Aumentou. Estime o percentual: _____ 9.2. () Diminuiu. Estime o percentual: _____ 9.3. () Não se alterou 9.4. () Houve alteração, mas não é possível afirmar se elas foram provocadas pela reforma ou por fatores conjunturais
---	---

10	Foi criada alguma comissão de representação dos empregados nas empresas após a implementação da reforma? 10.1 () Não
----	--

	10.2- () Sim. Quantas? _____
--	-------------------------------

11	Qual era a ordem de importância de cada uma dessas fontes de financiamento ANTES da reforma? [numerar as mencionadas em ordem crescente, começando pela principal, e deixar em branco aquelas que não se aplicam] 11.1 () imposto sindical 11.2 () taxa negocial 11.3 () contribuição confederativa 11.4 () mensalidade 11.5 () outras. Quais? _____
----	---

12	Qual é a ordem de importância de cada uma dessas fontes de financiamento DEPOIS da reforma? [numerar as mencionadas em ordem crescente, começando pela principal, e deixar em branco aquelas que não se aplicam] 12.1 () imposto sindical 12.2 () taxa negocial 12.3 () contribuição confederativa 12.4 () mensalidade 12.5 () outras. Quais? _____
----	--

13	Após a reforma, qual o percentual da categoria que manteve o recolhimento do imposto sindical? [estimativa para verificar como o caráter facultativo do imposto incidiu no sindicato]
----	---

Bloco C - Posição político-ideológica

14	Qual a posição do seu Sindicato em relação à Reforma Trabalhista? 14.1. () Está de acordo com a Reforma 14.2. () É contra a Reforma e defende sua revogação completa 14.3. () Está de acordo com a Reforma, mas propõe retirar apenas alguns aspectos considerados mais polêmicos 14.4 () Não está de acordo com a Reforma, mas acha que há alguns aspectos positivos 14.5. () A entidade ainda não tem posição a esse respeito
----	---

15	Você considera que a nova legislação apresenta algum ASPECTO POSITIVO para os sindicatos e os trabalhadores? 15.1. () Não 15.2. () Sim. Quais são os principais? _____ _____
----	--

16	Você considera que a nova legislação apresenta algum ASPECTO NEGATIVO para os sindicatos e os trabalhadores? 16.1. () Não
----	--

	16.2. () Sim. Quais são os principais? _____ _____
--	--

17	Qual a posição da entidade sobre a possibilidade do negociado prevalecer em relação ao legislado? 17.1. () Contra. Por quê? _____ 17.2. () A favor. Por quê? _____ 17.3. () Depende do tema. Explique: _____
----	--

18	Seu sindicato buscou informar e discutir com os trabalhadores sobre as consequências da Reforma Trabalhista antes dela ser aprovada? De que maneira? 18.1. () Não 18.2. () Meio impresso. Quais? _____ 18.3. () Meio digital. Quais? _____ 18.4. () Redes sociais. Quais? _____ 18.5. () Reuniões presenciais. Quais tipos? _____ _____ 18.6. () Outros meios. Quais? _____
----	--

19	Quais foram as ações que o sindicato desenvolveu durante a tramitação da reforma? Hierarquize as respostas por grau de investimento econômico e político [numerar de 1 a 7, da mais a menos importante e deixar em branco as que não se aplicam]: 19.1 () greve 19.2 () paralisações pontuais 19.3 () Assembleia no local de trabalho 19.4 () participação em mobilizações nacionais 19.5 () Discussão com a base 19.6 () Não realizou atividades de massa com a categoria 19.7 () Outras. Quais? _____
----	---

20	A que você atribuiu as dificuldades do movimento sindical em conseguir alterar ou mesmo barrar a reforma trabalhista? 20.1. () Políticas. Quais? _____ 20.2. () Organizativas. Quais? _____ 20.3. () Infraestrutura/recursos financeiros. Especifique: _____ _____
----	---

Bloco D - Negociação coletiva

21	21.1. Quantos instrumentos de negociação coletiva (convenções e acordos gerais por ocasião da data-base, excluindo acordo de empresa) o sindicato celebrava ANTES da Reforma? [indicar o nº] _____ 21.2. Quantos instrumentos de negociação coletiva (convenções e acordos gerais por ocasião da data-base, excluindo acordo de empresa) o sindicato passou a celebrar DEPOIS da Reforma? [indicar o nº] _____ 21.3. O sindicato já realizou negociação coletiva após a implementação da reforma?
----	---

	<p>() Não. Quando ocorrerá a primeira: _____</p> <p>() Sim.</p> <p>() Ainda está em aberto. Quantos acordos? _____</p> <p>Quantas convenções? _____ -</p>
22	<p>No processo de negociação, o sindicato enfrentou alguma pressão para firmar convenções e acordos coletivos com condições menos favoráveis para os trabalhadores?</p> <p>22.1. () Não</p> <p>22.2. () Sim, na convenção. Itens propostos pelo patronato: _____</p> <p>_____</p> <p>22.3. () Sim, em acordos. Itens propostos pelo patronato: _____</p> <p>_____</p> <p>22.4. Diante das pressões, como o sindicato reagiu?</p> <p>() Informando a base. Especifique: _____</p> <p>() Mobilizando os trabalhadores. Especifique: _____</p> <p>() Recorrendo à Justiça. Especifique: _____</p> <p>() Recorrendo ao MPT. Especifique: _____</p> <p>() Outros meios. Especifique: _____</p> <p>_____</p>
23	<p>Quais os principais pontos da reforma que foram introduzidos na convenção? [listar 1 ou mais, conforme mencionado pelo entrevistado]</p>
24	<p>Quais destes temas constavam na convenção coletiva ANTES da Reforma Trabalhista ser implementada? [marque várias alternativas, se necessário]</p> <p>24.1 () Parcelamento de férias</p> <p>24.2 () Pagamento da Jornada <i>In Itinere</i></p> <p>24.3 () Fracionamento ou redução do intervalo intrajornada</p> <p>24.4 () Remuneração variável (comissões, percentagens, prêmios por produtividade, remuneração por desempenho individual, etc.)</p> <p>24.5 () Banco de Horas</p> <p>24.6 () Compensação horária</p> <p>24.7 () Parcelamento de PLR</p> <p>24.8 () Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades do Ministério do Trabalho</p> <p>24.9 () Necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de instrumento coletivo para efetivação de dispensas imotivadas ou coletivas</p> <p>24.10 () Jornada 12 X 36</p> <p>24.11 () Jornada parcial com remuneração proporcional</p> <p>24.12 () Teletrabalho (home office)</p> <p>24.13 () Terceirização</p> <p>24.14 () Outros</p>

25	<p>Quais destes temas passaram a constar na convenção coletiva DEPOIS da Reforma Trabalhista ser implementada? [marque várias alternativas, se necessário]</p> <p>25.1 () Parcelamento de férias</p> <p>25.2 () Pagamento da Jornada <i>In Itinere</i></p> <p>25.3 () Fracionamento ou redução do intervalo intrajornada</p> <p>25.4 () Remuneração variável (comissões, percentagens, prêmios por produtividade, remuneração por desempenho individual, etc.)</p> <p>25.5 () Banco de Horas</p> <p>25.6 () Compensação horária</p> <p>25.7 () Parcelamento de PLR</p> <p>25.8 () Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades do Ministério do Trabalho</p> <p>25.9 () Necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de instrumento coletivo para efetivação de dispensas imotivadas ou coletivas</p> <p>25.10 () Jornada 12 X 36</p> <p>25.11 () Jornada parcial com remuneração proporcional</p> <p>25.12 () Trabalho intermitente</p> <p>25.13 () Teletrabalho (home office)</p> <p>25.14 () Terceirização</p> <p>25.15 () Outros</p>
----	---

26	<p>O sindicato tinha a prática de realizar acordos por empresa antes da Reforma? Caso afirmativo, sobre quais pontos? [listar 1 ou mais, conforme mencionado pelo entrevistado]</p> <p>26.1. () Não</p> <p>26.1. () Sim. Especifique <u>quantos</u>, em <u>quais tipos de empresas</u> e envolvendo <u>que itens</u>:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
----	---

27	<p>O sindicato tem realizado <u>acordos por empresa</u> para tratar das alterações introduzidas pela reforma?</p> <p>27.1. () Não</p> <p>27.2. () Sim. Sobre quais pontos [listar 1 ou mais, conforme mencionado pelo entrevistado]: _____</p> <p>_____</p>
----	---

28.	<p>O sindicato tem realizado acordos de banco de horas após a reforma liberar a flexibilização da jornada por acordos individuais?</p> <p>28.1 () Não</p> <p>28.2 () Sim. Quais são os principais itens negociados? _____</p> <p>_____</p>
-----	--

28	<p>O sindicato tem realizado <u>acordos individuais</u> para tratar das alterações introduzidas pela Reforma?</p> <p>28.1. () Não</p>
----	--

	28.2. () Sim. Sobre quais pontos [listar 1 ou mais, conforme mencionado pelo entrevistado]: _____ _____
--	---

29	A reforma trabalhista está sendo implementada de forma unilateral pelas empresas? 29.1. () Não 29.2. () Sim. Em que aspectos? _____ _____
----	--

30	O sindicato já foi notificado ou chamado para aprovar algum termo de quitação anual das obrigações trabalhistas? 30.1. () Não 30.2. () Sim. Como foi ou está sendo encaminhado? _____ _____
----	---

31	Após a Reforma, houve redução no número das homologações das rescisões contratuais? 31.1. () Não 31.2. () Sim. Estime um percentual: _____
----	---

32	Após a Reforma, houve queda no número de ações coletivas ajuizadas pelo seu sindicato perante a Justiça do Trabalho? 32.1. () Não, manteve-se no mesmo patamar 32.2. () Não, tem crescido. Por quê? _____ _____ 32.3 () Sim. Estime um percentual (positivo ou negativo): _____ _____ Explique as razões: _____ _____
----	---

33	Após a Reforma, tem havido uma maior incidência de desrespeito a itens da convenção coletiva ou de acordos coletivos? 33.1 () Não 33.2 () Sim. Especifique os itens que estão sendo desrespeitados: _____ _____
----	---

Bloco E - Estratégias sindicais

34	Quais são as principais estratégias políticas para enfrentar a reforma?
----	---

	<p>34.1 () Denunciar a reforma e negar-se a negociar qualquer um de seus aspectos</p> <p>34.2 () Adequar a estrutura do sindicato à nova realidade financeira e política</p> <p>34.3 () Apostar na derrogação da reforma e não fazer ajustes internos</p> <p>34.4 () Reestruturar os serviços oferecidos pelo sindicato</p> <p>34.5 () Defender que os instrumentos coletivos valem somente para os associados</p> <p>34.6 () Outros _____</p>
--	--

35	<p>Quais são as estratégias organizativas em andamento para enfrentar a reforma?</p> <p>35.1. () unificação com outras entidades. Com quantas? _____</p> <p>35.2. () estruturas compartilhadas. Com quantos sindicatos? _____</p> <p>35.3. () representação dos terceirizados</p> <p>35.4. () estratégias comuns com outras categorias. Quantas? _____</p> <p>35.5. () outras. Quais? _____</p>
----	--

36	<p>Quais são as principais iniciativas do sindicato para compensar a perda de arrecadação financeira?</p> <p>36.1. () campanha de sindicalização. Primeiro balanço: _____</p> <p>_____</p> <p>36.2. () inclusão de taxa de negociação na convenção. Resultado: _____</p> <p>_____</p> <p>36.3. () medidas judiciais.</p> <p>Quais medidas? _____.</p> <p>Quais resultados? _____</p> <p>36.4. () outras. Quais? _____</p>
----	---

37	<p>Quais são as medidas internas que estão sendo adotadas para se adequar à nova realidade?</p> <p>37.1. () fechamento de entidades</p> <p>37.2. () fechamento de subsedes</p> <p>37.3. () demissão de funcionários</p> <p>37.4. () redução da diretoria/retorno ao local de trabalho</p> <p>37.5. () redução de patrimônio [imóveis, frota de veículos]</p> <p>37.6. () redução de visitas aos locais de trabalho</p> <p>37.7. () redução de serviços aos associados [saúde, lazer/colônia de férias]</p> <p>37.8. () outras. Quais: _____</p>
----	---

38	<p>As estruturas verticais [federação, confederação] e, eventualmente, a central sindical aos quais o sindicato é filiado contribuem para o enfrentamento da Reforma? De que maneira? Há um posicionamento conjunto?</p> <p>38.1. () Não</p> <p>38.2. () Não sei</p> <p>38.3. () Sim. Principais ações:</p> <p>Da federação: _____</p> <p>Da confederação: _____</p> <p>Da central sindical: _____</p> <p>_____</p>
----	--

39	Quais são as estratégias do sindicato que estão sendo adotadas no campo do judiciário e do MPT?
----	---

40	Os trabalhadores estão sendo mobilizados para enfrentar a Reforma? 40.1. () Não 40.2. () Sim. De que maneira? _____ _____
----	--