



Contribuições Sindicais e Jornada de Trabalho

4º CONSINDHOSFIL
18/10/2019



Maria Cristina Mattioli

- ▶ Desembargadora Aposentada do TRT 15 – tendo atuado na SDC
- ▶ Advogada
- ▶ Especialista em Globalização e Relações do Trabalho na América Latina – Organização Internacional do Trabalho
- ▶ Mestre em Direito – Harvard Law School
- ▶ Doutora em Direito – PUC/SP
- ▶ Pós-Doutora – Harvard Law School
- ▶ Pós-Doutora em Estudos Internacionais – London School of Economics
- ▶ Pesquisadora do Núcleo de Estudos em Tribunais Internacionais - USP



Objetivos da Reforma Trabalhista

1. **Maior segurança jurídica**
2. **Tutela da boa-fé e da vontade individual**
3. **Intervenção mínima na negociação coletiva**
4. **Menor índice de informalidade**
5. **Redução do custo do trabalho**
6. **Aumento do nível de emprego**
7. **Reconhecimento de formas atípicas de trabalho**
8. **Desburocratização da dispensa coletiva**
9. **Liberdade de terceirização, independentemente de se tratar de atividade-meio ou atividade-fim**
10. **Ampliação do direito de defesa do devedor**
11. **Redução do ativismo e intervencionismo judicial**
12. **Aumento da responsabilidade e ônus das partes no processo**



Objetivo da Reforma no âmbito do Direito Coletivo

A reforma altera o sistema de financiamento dos sindicatos, cria nova hierarquia de fontes das normas e diminui a interferência estatal na negociação coletiva mediante algumas regras, onde são referidos os preceitos acrescentados ou simplesmente alterados.



Corporativismo Getúlio Vargas

- sistema intervencionista no sindicalismo
- organizações verticais e não conflitivas
- existência legal dependente do reconhecimento do Estado
- exercício de funções delegadas do Poder Público
- monopólio da representação no interior da categoria



Corporativismo

O que fez?

- invalidou a espontaneidade do sindicalismo
- não reconheceu a autonomia coletiva dos particulares
- sistema organizado unilateralmente, para não permitir a luta de classes em uma estrutura sem espaço para a liberdade



Corporativismo

Quais suas técnicas?

- sistema do sindicato único
- enquadramento sindical oficial pelo Estado
- carta de reconhecimento dos sindicatos outorgada pelo Ministério do Trabalho
- imposição do sistema confederativo sindical
- sindicato por categoria



Cont.

- atribuição de poderes normativos ao Judiciário para decidir conflitos coletivos
- imposto sindical
- intervenção do Estado nas organizações sindicais para afastar as suas diretorias
- proibição da greve e do locaute



Constituição Federal de 1988 e a Transição inacabada para a liberdade sindical

- ✓ alteração significativa na estrutura sindical, MAS
- ✓ manutenção de diversos aspectos do regime corporativista:
 - sistema do sindicato único
 - imposição do sistema confederativo sindical
 - sindicato por categoria
 - atribuição de poderes normativos ao Judiciário para decidir conflitos coletivos (embora hoje mais restritos, especialmente após a EC 45/2004 – extinção do poder normativo? Arbitragem?)
 - contribuição sindical



Brasil: 1930 a 1980

Características estruturais essenciais para um formato “ideal” de corporativismo, o qual pode ser identificado no Brasil entre os anos 1930 e 1980: 1) alto número de sindicalização; 2) relativamente poucos sindicatos, agrupados de acordo com uma estrutura piramidal tendo ao topo destas pirâmides “confederações” que detêm o papel de negociar salários; 3) comunidade comercial dominada por grandes empresas voltadas à exportação, com poderes centralizados, na maior parte, em federações representativas de empregadores; 4) negociação salarial centralizada em nível nacional e com poucos acordos celebrados em nível local; 5) comissões de trabalhadores em grandes indústrias; 6) Estado centralizador, poderoso e ativamente envolvido na economia



Lei nº 13.467/17

A Reforma Trabalhista

- ✓ modificações relevantes no campo das relações coletivas de trabalho, da negociação coletiva e dos próprios sindicatos:
 - contribuição sindical deixa de ser compulsória, passando a ser voluntária, à medida que o seu desconto em favor do sindicato somente pode ser feito após prévia autorização
 - negociado passa a prevalecer sobre o legislado em relação aos inúmeros aspectos da relação de emprego indicados no art. 611-A, CLT
 - vedação expressa da ultratividade das cláusulas de normas coletivas
 - prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho



Alguns dados: queda de filiação

- ▶ A análise de diversos países europeus demonstra que a grande maioria dos sindicatos europeus têm apresentado forte declínio do número de filiados
- ▶ O mesmo ocorre nos Estados Unidos, onde, atualmente, apenas cerca de 7,7% dos trabalhadores são filiados a algum sindicato.
- ▶ Os países nórdicos são os que apresentam o maior número de filiados.
- ▶ POR QUE?



Rápida análise

- ▶ O modelo de sindicalização americano é o mesmo desde 1935, quando foi editado o National Labor Relations Act. Sob este sistema, apenas 30% de trabalhadores postulam uma eleição. Somente se a maioria dos trabalhadores decidir por serem representados, é que serão sindicalizados. O sistema funciona no modelo “enterprise-level bargaining”.
- ▶ A pergunta que se faz é a seguinte:
- ▶ Por que os países nórdicos possuem um grande número de filiados?



País	Abrangência NC	Nível de NC	Sindicalização
Finlândia	91%	Indústria	74%
Suécia	88%	Indústria/cia.	70%
Dinamarca	80%	Indústria	67%
Noruega	70%	Nacional/ind.	52%
Bélgica	96%	Nacional	50%
Itália	80%	Indústria	35%
UK	29%	Empresa	26%
Holanda	81%	Indústria	20%
Portugal	92%	Indústria	19%
Espanha	70%	Indústria/cia.	19%
Alemanha	62%	Indústria	18%
França	98%	Indústria/cia.	8%

O Sistema Ghent

- Origem – Cidade de Ghent na Bélgica – Século XIX
- O que é = benefícios relativos ao seguro-desemprego que são pagos pelos sindicatos, embora as contribuições possam ser fortemente subsidiadas pelo Estado
- Por esta razão, os percentuais de filiação nos países nórdicos são tão elevadas, pois eles estão enquadrados neste sistema
- Para se beneficiar, pode-se exigir a filiação (1-2% do salário)



Panorama preocupante

- Crise econômica generalizada que exige o fortalecimento do Diálogo Social
- Digitalização da economia e o impacto real no mercado de trabalho e novas formas de trabalho
- Mudanças no cenário da negociação coletiva e das relações industriais em todos os níveis
- Impacto de novas regulamentações e, em especial, na Europa do “European Pillar of Social Rights”



A Reinvenção dos Sindicatos

- ▶ O movimento de trabalhadores na Europa e em todo o mundo, está exigindo novas prioridades, entre elas, a REINVENÇÃO dos sindicatos
- ▶ A queda do número de sindicalizados (*membership*) continua a ser um dos grandes problemas e impõe desafios
- ▶ Estas questões devem ser vistas à luz da atual crise econômica e da desregulamentação do mercado de trabalho.

O QUE FAZER?



Algumas ideias

- ▶ Mapear e entender as estratégias de retenção de membros na Europa, com foco específico nos jovens trabalhadores, nos trabalhadores atípicos e nos trabalhadores em plataformas digitais ou na “gig economy”, os quais não estão enquadrados numa relação de trabalho considerada “padrão”
- ▶ A partir deste mapeamento, elaborar novas estratégias para aumento da filiação, buscando absorver novas frentes de trabalho

POR QUE?



Dois pontos para reflexão

1 – Os sindicatos têm sido confrontados com o ENVELHECIMENTO da força de trabalho e ao mesmo tempo, com a falta de integração com os jovens no mercado de trabalho.

Questão a ser enfrentada: SOLIDARIEDADE INTERGERACIONAL

2 – A digitalização do trabalho inclui a plataforma de trabalho como o *crowd work*, bem como a robotização e a automação, como a indústria 4.0.

Questão: qual o papel dos sindicatos neste cenário? O que os sindicatos têm feito para organizar *crowdworkers* e negociar suas condições de trabalho, por exemplo?



O problema do custeio

O declínio do número de filiados impacta a sobrevivência dos sindicatos, uma vez que sua grande maioria tem como receita, a taxa de filiação (*membership fee*)

A questão fundamental é que o CUSTEIO dos sindicatos é uma QUESTÃO POLÍTICA, isto porque ele depende do papel específico que o sindicato possui dentro de um contexto social e nacional, e seu envolvimento com as instituições e os arranjos políticos

Projeto de Custeio de 2015 iniciado pela ETUI European Trade Union Institute

Questão chave

Como é que os sindicatos se adaptam às situações nas quais há concertação e esforços políticos para restringir sua capacidade de ação e em que medida deles é exigida maior capacidade de ação, ao mesmo tempo em que a receita contrai?

O custeio do Sindicato no mundo é uma questão extremamente sensível!

Conflitos

Aparente fortalecimento da negociação coletiva

X

Aparente enfraquecimento dos sindicatos

Questão:

Como os sindicatos brasileiros sobreviverão a esta situação? Qual será o futuro dos sindicatos?



Túlio Massoni aponta 3 perspectivas

1ª perspectiva

- retomada de grupamentos maiores fixados a partir dos conceitos de atividades idênticas, similares, conexas
- união necessária, em busca de uma maior representatividade
- movimento decorrente de unidade, e não da unicidade



Cont.

2ª perspectiva

- adoção de descentralização dos sistemas de negociação coletiva
- negociação voltada ao âmbito da empresa



Cont.

3ª perspectiva

- habilitação e preparação dos sindicatos em termos organizacionais e de estratégias de ação para interferir ativamente no processo de rerregulamentação coletiva
- ampliação do olhar protetivo das entidades sindicais



Quais foram os grandes eixos da Reforma em relação ao Direito Coletivo?

- 1 – negociado prevalece sobre o legislado: intervenção mínima do Judiciário no conteúdo dos ajustes coletivos
- 2 – prestígio do acordo coletivo sobre a convenção coletiva
- 3 – fim da obrigatoriedade da contribuição sindical
- 4 – fim da ultratividade

Contribuição Sindical Pós Reforma Trabalhista

STF: constitucionalidade da facultatividade

No dia **22/04/19**, o Plenário do STF divulgou a validade da Reforma Trabalhista de 2017 ao tornar facultativa a antiga contribuição sindical compulsória e foi lançada importante diretriz: **o respeito ao direito individual de trabalhadores de se filiarem ou não e a missão, pelos sindicatos, de arregimentarem e mostrarem serviços aos representados.**

“AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE **5.794** (569)

RELATOR :MIN. EDSON FACHIN REDATOR DO

Decisão: O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Ministro Luiz Fux, que redigirá o acórdão, julgou **improcedentes** os pedidos formulados nas ações diretas de inconstitucionalidade e **procedente o pedido formulado na ação declaratória de constitucionalidade**. Vencidos os Ministros Edson Fachin (Relator), Rosa Weber e Dias Toffoli. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello, Ricardo Lewandowski e Luiz Fux.”



STF:

Reclamações Constitucionais

- ✓ ARE 1.018.459, Ministro Gilmar Mendes
- ✓ Reclamação Constitucional 34889, Ministra Cármen Lúcia
- ✓ Reclamação Constitucional 35540, Ministro Roberto Barroso
- ✓ Reclamação Constitucional 35501, Ministro Roberto Barroso
- ✓ Reclamação Constitucional 35666, Ministra Cármen Lúcia
- ✓ Reclamação Constitucional 36933, Ministro Ricardo Lewandowski
(01.10.2019)



TST: Decisões pós Reforma

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. DESCONTO. AUTORIZAÇÃO INDIVIDUAL, PRÉVIA E EXPRESSA TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Com o advento da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), tornou-se facultativo o recolhimento da contribuição sindical, cujos descontos dependem de prévia e expressa autorização do trabalhador. Muito embora o art. 579 da CLT, alterado pela reforma trabalhista, não tenha, inicialmente, feito referência expressa à necessidade de a autorização ser dada de forma individualizada, tal interpretação se coaduna com o espírito da lei, que, ao transformar a contribuição sindical em facultativa, dependente de autorização prévia e expressa, pretendeu resguardar o princípio constitucional da liberdade de associação sindical, preconizado nos arts. 5º, XX, 8º, V, da Constituição Federal e que, inclusive, já norteava as questões atinentes à cobrança de contribuição assistencial e confederativa em face de empregados não sindicalizados. **Portanto, a autorização coletiva, ainda que aprovada em assembleia geral, não supre a autorização individual prévia e expressa de cada empregado.** Recurso de revista conhecido e não provido.” (TST-RR-373-97.2018.5.07.0028, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 7.8.2019)



PEC 161/2019

Dep. Marcelo Ramos e Outros

Art. 1º. O art. 8º da Constituição passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 8º. É assegurada a plena liberdade sindical, observado o seguinte:

I - o Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro dos atos constitutivos no **Registro Civil de Pessoas Jurídicas**, na forma da Lei, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

II - Os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir organizações sindicais de sua escolha.

III - às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos **associados e beneficiados** do âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas;



Cont.

IV – é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva de suas respectivas representações, que será **custeada pelos beneficiários da norma;**

V- ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato, todavia, as decisões tomadas nas negociações coletivas **só alcançarão os associados e beneficiados** das entidades sindicais;

(...)



Cont.

§ 1º Fica constituído o **Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS)**, que será composto por 6 (seis) representantes das centrais de trabalhadores mais representativas e 6 (seis) ambas reconhecidas nos termos da lei. (...)

III – Fica garantida a forma bipartite e paritária na representação de empregados e empregadores no Conselho.

IV – Compete ao Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS):

- a) **Atribuir personalidade sindical** às entidades de empregados e empregadores, bem como **encerrar as entidades sindicais** que não tenham realizado negociação coletiva nos últimos 3 (três) anos;
- b) **Estabelecer requisitos obrigatórios de representatividade**, democracia, eleições, mandatos e de transparência que deverão constar nos estatutos das entidades sindicais em todos os níveis da organização sindical;
- c) Estipular os **âmbitos da negociação coletiva** e o alcance de suas decisões;
- d) Deliberar sobre **sistema de custeio e financiamento** do sistema sindical

Principais mudanças no Direito Coletivo do Trabalho.

Arts. 510-A a 510-D - que não tinha previsão - estabelece a REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA. Em verdade, regulamenta o art. 11 da Constituição Federal de 1988.

Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.



Contribuição Sindical

Art. 545 torna facultativa a contribuição sindical. Na sequência, artigos 578, 579, 582, 583, 587, 602.

- Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados



Prevalência do negociado sobre o legislado.

Art. 611-A - estabelece o que pode ser objeto de negociação, por acordo ou convenção coletiva de trabalho, a título exemplificativo apenas.

Art. 611-B - estabelece o que constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho: exclusivamente a supressão ou redução dos direitos ali especificados de forma TAXATIVA.

Alcance do art. 611, CLT.

Nesse sentido, convém ainda uma profunda análise sobre o Art. 611-A da CLT, também introduzido ao ordenamento por meio da Lei n. 13.467 de 2017. Esse artigo dispõe sobre a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei em temáticas específicas, sendo elas: 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; IV - adesão ao Programa Seguro- -Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança



Continuação.

VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Ultratividade da norma coletiva.

Art. 614, no § 3º estabelece que “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”.

Revoga a Súmula 277, TST.

O art. 620 ratifica o postulado do “negociado sobre o legislado” ao preceituar que “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Súmula 277, TST

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

ESTA SÚMULA SE TORNOU INSUSTENTÁVEL DIANTE DA ALTERAÇÃO SUPRA – ART. 614, § 3º CLT.



Poder normativo da Justiça do Trabalho.

- ▶ Poder Normativo é a competência atribuída à Justiça do Trabalho para estabelecer normas e condições de trabalho nos dissídios coletivos. Por meio da **sentença normativa**, criam-se normas gerais e abstratas de conduta, de observância obrigatória para as categorias profissionais e econômicas abrangidas pela decisão, repercutindo nas relações individuais de trabalho.
- ▶ Trata-se de uma função anômala da Justiça do Trabalho e está fundamentado no art. 114, parágrafo 2. Da Constituição Federal.



Característica.

- Há quem sustente que a Justiça do Trabalho transformou-se num juízo arbitral, e só atua e exerce este poder normativo se ambos os entes sindicais concordarem com o ajuizamento do dissídio coletivo. Evidentemente, o objetivo do legislador foi incentivar a negociação coletiva. Esta, torna-se uma das condições da ação; um dos requisitos para que a ação seja conhecida e admitida pelo Estado-Juiz.



Característica.

- O Judiciário, contudo, não pode exercer atividade legislativa. Só lhe caberá atuar no vazio, no vácuo deixado pela norma, não sendo lícito contrariar ou sobrepor-se à legislação em vigor. Este tema é extensamente abordado pela Doutrina e pelos tribunais. É de se ressaltar, ainda, que o tema não é pacífico, pois gera polêmicas que ultrapassam o campo dogmático, merecendo o destaque de algumas jurisprudências.

Poder normativo após a EC 45/04

- ▶ A comparação entre a redação do artigo 114, § 2º, a anterior e a atual, que lhe foi atribuída pela EC 45/04, permite concluir que o parâmetro para o julgamento de dissídio coletivo de natureza econômica é o respeito às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente (Constituição Federal, art. 114, § 2º).
- ▶ Nesse particular, a nova redação melhor esclareceu os seus contornos: Na redação anterior previa-se “... **respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho**”. E na redação da EC n. 45: “... **respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente**”.

Continuação.

- ▶ Melhor interpretação dada ao art. 114, § 2º da CF/88: **Ao fixar diretrizes ao poder normativo da justiça do Trabalho, o comando constitucional vincula a sentença normativa às cláusulas normativas anteriormente pactuadas.** Anteriormente e segundo entendimento consolidado pelo STF, a JT exercia o poder normativo de forma residual, ou seja, no vazio da lei.
- ▶ A parte final do parágrafo 2º do art. 114 da Constituição Federal de 1988 delinea, de forma vaga, dois parâmetros ao poder normativo: as “disposições mínimas legais de proteção ao trabalho” e as normas “convencionadas anteriormente”. Preenchida a exigência do comum acordo entre as partes e instada a decidir um conflito coletivo de natureza econômica, **quais seriam os exatos limites da Justiça do Trabalho ao exercer seu poder normativo?**



Negociação coletiva e poder normativo.

Quais os limites e interferência na negociação coletiva, tomando-se como base o poder normativo?

Segundo Túlio Massoni, “onde o poder normativo se fortalece e ocupa mais espaços normativos, a negociação coletiva tende a se esmorecer. Deslocar o debate entre empregadores e trabalhadores para a esfera estatal do poder normativo da Justiça do Trabalho pode ser um retrocesso à cultura cívica participativa do movimento sindical, na contramão do que se pretendeu com a reforma constitucional. A sociedade civil organizada deve poder sustentar suas perspectivas argumentativas de forma autônoma, sem precisar dispensá-las em favor do aparato estatal paternalista e protetivo, sobretudo em se tratando do movimento sindical”.



Questão 1.

- Segundo o MPT, a imposição compulsória dos descontos dos não associados significaria uma afronta à liberdade de sindicalização, constitucionalmente assegurada.
- Propositura de ações civis públicas para cobrança de contribuição sindical, após realização de assembleias. Entretanto, algumas normas coletivas trazem esta cláusula de cobrança.



Para reflexão sobre este tema:

- ▶ A Reforma “acordou” sindicatos com a alteração da natureza compulsória da Contribuição Sindical – art. 545, CLT
- ▶ Custeio é hoje MOEDA DE TROCA com contingências que devem ser consideradas
- ▶ Limites do MPT em face do Precedente Normativo 119, TST e Súmula Vinculante 40, STF
- ▶ Conteúdo de cláusulas que tratam do custeio de sindicatos é de flagrante abuso de direito sindical, pois desconsidera a efetiva manifestação da autonomia da vontade coletiva
- ▶ MPT deve observar o interesse público e não particular do sindicato
- ▶ A adequação de interesses do sindicato para suprir ausência de contribuição sindical com sustentação pelo MPT não serve para adquirir eficácia jurídica obrigatória pelo fato de que fora avalizada pelo *parquet*, cuja natureza facultativa já foi superada pela jurisprudência do TST e STF.



Questões para reflexão.

- ▶ - Quais são as normas cogentes, imperativas, indisponíveis e infensas à negociação coletiva?
- ▶ - O que se deve entender, hoje, por normas de ordem pública estatal indisponíveis?
- ▶ - Uma intervenção excessiva do Poder Judiciário e do MPT no conteúdo da negociação coletiva não poderia desestimular a negociação coletiva?
- ▶ - As decisões judiciais têm conseguido examinar as normas coletivas negociadas de uma forma global, em seu todo? Isso deveria ocorrer quando se aprecia o pleito de nulidade de uma determinada cláusula convencional?
- ▶ - Como conciliar estas questões com a reforma trabalhista?



Impactos na Negociação, considerados os eixos acima (Robortela)

- ▶ Extinção do imposto sindical obrigatório (art. 578, CLT)
- ▶ Limites ao direito adquirido com o fim da ultratividade da norma coletiva (Súmula 277, TST – art. 614, § 3º, CLT)
- ▶ Prevalência sobre a lei da CCT e ACT no que tange a várias matérias expressamente previstas, sem exclusão de outras (art. 611-A, CLT)
- ▶ Prevalência do ACT sobre a CCT (art. 620, CLT)
- ▶ Validade da norma coletiva independentemente da expressa indicação de contrapartidas em caso de redução de direitos ou vantagens (art. 611-A, § 2º, CLT)
- ▶ A nulidade judicialmente declarada de uma norma atinge a contrapartida ou cláusula compensatória expressa, sem direito à restituição (art. 611-A, § 4º, CLT)
- ▶ Regramento da representação interna dos empregados na empresa (arts. 510 a 510-D, CLT).



Vários pontos de impacto

- ▶ Flexibilidade para negociar matérias do art. 611-A e até mesmo individualmente, nos casos em que o trabalhador tem nível superior e a remuneração for igual ou superior ao dobro do maior benefício do INSS. Assim, muitos temas podem ser incluídos na pauta de negociação.
- ▶ Extinção da ultratividade a norma.
- ▶ A reforma do direito coletivo brasileiro diminui o intervencionismo estatal na autonomia coletiva dos sindicatos.
- ▶ Em termos de organização sindical, embora elimine a contribuição compulsória, alinhando com a autorização do empregado para contribuições de solidariedade, manteve o modelo de unicidade sindical.
- ▶ Manutenção do poder normativo com a CF/88 mas que para alguns foi extinto com a EC 45/04 ao instituir o comum acordo criando a figura da arbitragem pública facultativa.



Nova geração

- ▶ Menos adepta a à hierarquia; são autodidatas; apresentam problemas de convivência em face de quem tenta impor postura radical e autoritária
- ▶ Tendem a não vender horas trabalhadas, mas sim competências, ou seja, uma atividade incessante de conhecimento e inovação, num contexto distinto das fábricas tradicionais
- ▶ Tendem a não se adaptar a jornadas rígidas e a meios incisivos de subordinação e por isso são menos fixos em empresas e tendem a mudar de organização a cada dois anos, em média.
- ▶ Com o uso excessivo ou ultratividade das redes sociais, a privacidade e a liberdade de expressão são relativizadas
- ▶ Aumento do controle empresarial?



Silver Economy

Ao lado da geração milênio ou geração Z, teremos a *silver economy*, representada pelas pessoas com idade superior a 60 anos, mas ainda em atividade profissional.

Segundo a OIT, em 2020 as pessoas com idade superior a 60 anos constituirão 15% da população brasileira, com continuação desta tendência de uma sociedade com mais idosos. Isso motiva a valorização de oportunidades trazidas pelo aumento da expectativa de vida, como o aproveitamento da experiência profissional dos trabalhadores idosos, as atividades econômicas orientadas para idosos (*silver economy*) na política industrial, assim como criação e aprimoramento de infraestrutura em mobilidade urbana, serviços de saúde, culturais e esportivos.



Conflito Intergeracional

Estereótipos e preconceitos que criam barreiras à inclusão de profissionais mais velhos no mercado, causando desperdício de capital humano à economia do país.

Devem-se quebrar o preconceito e incentivar modelos que integrem os mais velhos ao mercado de trabalho e a transmissão de conhecimento entre gerações.

5 gerações: os tradicionalistas, nascidos até 1946; os baby boomers, nascidos entre 1946 e 1964; geração X, entre 1965 e 1981; geração Y, entre 1982 e 2000 (millennials); geração Z ou centennials, 2000-2005 (Geração Alpha – 2010) – Imigrante digital e nativo digital.

Novos problemas

- ▶ Decisões judiciais acolhem a ideia de que não mais é possível estabelecer nítida distinção entre trabalho e vida privada, pois na contemporaneidade tornou-se viável laborar em qualquer hora e em qualquer local
- ▶ Teletrabalho ou homeoffice ou anywhereoffice traz várias implicações, inclusive em questões de segurança e saúde do trabalhador
- ▶ Uso de grupos online, tendo ordens expressas de trabalho, pode caracterizar tempo à disposição – Súmula 428, TST
- ▶ Dano existencial = situações em que o empregado é vítima de restrição ou intrusão demasiada do labor na sua vida particular
- ▶ Dever do empregador em não se conectar com o empregado antes ou após sua jornada de trabalho

Jornada de Trabalho

Jurisprudência Pós Reforma

Após a reforma trabalhista, a jurisprudência, aos poucos, demonstra um novo no que se refere à autonomia das negociações coletivas, desde que respeitadas as regras dos arts. 611-A e 611-B da CLT.

❖ TST validou salário-base como base de cálculo de horas extras

A cláusula previa adicional de horas extras de 70%, mas calculado sobre o salário base (SDI-1 do TST).



Cont.

O TST validou cláusula de norma coletiva que previa estabilidade gestante superior a legal somente para empregadas contratadas por tempo indeterminado (SDC do TST - Informativo 160). Segue trecho da decisão:

“Não se pode cogitar, pois, de ofensa ao princípio da isonomia quando em análise situações jurídicas diversas, ligadas apenas a um fato comum, que diz respeito à gestação no curso do contrato de trabalho.

Some-se, por relevante, que a norma vertente reflete a autonomia privada dos Réus. A cláusula resulta de negociação entre os atores sociais, com aprovação inequívoca da categoria profissional.”



Cont.

TST validou acordo que institui turno de 10h em escala 4x4 na Arcelormittal.

Prevaleceu o entendimento na Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST de que é possível ampliar a negociação coletiva de trabalho, a fim de prevalecer a vontade das partes. Data do julgamento: 08/04/2019.

A cláusula fixava a jornada de dois dias de trabalho no turno das 6h às 18h e dois dias das 18h às 6h, com duas horas de intervalo intrajornada, seguidos de quatro dias de folga.



Cont.

TST validou o controle de ponto por exceção e o sistema de autogestão na jornada.

A jurisprudência do TST sempre foi no sentido de invalidade da adoção do sistema de controle de ponto por exceção, ainda que previsto em norma coletiva, sob o argumento de que afrontaria o art. 74, § 2º, da CLT, norma de ordem pública.

No entanto, mais recentemente, após a reforma trabalhista, a 4ª Turma do TST chancelou norma coletiva em que se autorizava a marcação somente das horas extraordinárias realizadas.



Cont.

TST manteve a validade de norma coletiva que substituía horas extras por diárias (23/09/2019)

Validade da norma coletiva que substituía a remuneração de horas extras pelo pagamento de diária de viagem, por não causar prejuízo ao empregado nem alterar direito trabalhista indisponível.

E-RR-20600-52.2014.5.04.0022



Desafio

Definir como deverá ser a governança de um mundo do trabalho onde as novas formas de organização do trabalho concorrem com o modelo tradicional.



Para os sindicatos

“Finalmente, cabe salientar que o movimento sindical deverá vivenciar profundas transformações, em suas respectivas estratégias, estruturas e programas com a finalidade de prestar serviços à classe dos trabalhadores e à sociedade como um todo, que sejam de utilidade para preparar seus associados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho na futura economia, que já é denominada de Economia do Talento”.

José Roberto de Araujo Cunha Jr
Secretario de Economia da UGT



Obrigada!

Contato:

cristina@mattioliadv.com.br