

Rio de Janeiro, 22 de junho de 20210104

① Inicialmente, para que se possa proceder a correta análise da validade do conteúdo jurisdicional das negociações coletivas, é preciso compreender alguns paradigmas a partir dos quais se assenta o Direito do Trabalho no Brasil.

Apesar das recentes mudanças normativas da legislação laboral, não se pode perder de vista que o princípio regente de tais relações é o princípio da Proteção do Trabalhador, tanto no âmbito do direito individual material, quanto no âmbito do direito processual do trabalho.

Com isso, é possível se afirmar que a finalidade própria do Direito do Trabalho é a proteção do Trabalhador enquanto parte hipossuficiente das relações de trabalho.

Tal finalidade é imperiosa se observar o conteúdo jurídico e ontológico do caput do artigo 7º da Constituição de 1988, o qual dispõe que "São direitos dos Trabalhadores em todas as espécies, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: [...]".

De sua, pela mera análise gramatical do aludido dispositivo, é possível concluir que o texto constitucional, por meio do constituinte originário, busca alçar em nível constitucional alguns direitos já previstos na Consolidação das Leis do Trabalho; busca a criação de novos direitos aos Trabalhadores; e assegurar que tais direitos compreendam nem tão somente um patamar qualitativo mínimo de direitos, admitindo-se, por outro, a ampliação desse rol por meio de negociações coletivas.

Nesse sentido, a negociação coletiva de trabalho deve ser compreendida como o instrumento por meio do qual os sujeitos coletivos materializam suas liberdades e autonomia na criação de normas coletivas regentes das relações laborais. A constituição analógica de tais pressupostos se fazem presentes no texto do art. 8.º e seus incisos da Constituição de 1988.

A negociação coletiva pode produzir dois instrumentos normativos: Convenção coletiva de trabalho, quando proveniente de pacto entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal; e Acordo coletivo de trabalho, quando proveniente de negociação entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa.

Também é a importância dada pela Constituição à negociação coletiva que a mesma postula em seu texto a figura do dissídio coletivo, conferindo-se chamado para mesma tese à Justiça do Trabalho. Em que pese tal instituto não se trate de hipótese de controle jurisdicional sobre as negociações coletivas, é de importância menção para o fim de se compreender o papel normativo-regulamentar da Justiça do Trabalho.

Quontadas tais premissas, é preciso se estabelecer uma linha-paradigmática na análise do poder de controle judicial sobre os instrumentos coletivos, sendo que tal fato se consubstancia por meio do advento da Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada reforma trabalhista.

A Lei 13.467/2017 é considerada por muitos autores como a maior alteração da legislação laboral desde o advento da CLT. Evitando de várias formas e com dispositivos que produzem de constitucionalidade, a reforma trabalhista do governo de Michel Temer impactou todas as esferas do direito laboral, com especial alteração das normas contidas na CLT.

Nesse ponto, para o fim que se propõe tal análise, passa-se à compreensão do art.º 8.º, 8.º, do CT, instituído pelo texto reformista. O texto sob análise dispõe que a Justiça do Trabalho, no exame de cada ou conjunto de causas de trabalho deve se pautar em conformidade com os elementos do mapa jurídico previsto no art.º 104 do Código Civil Brasileiro.

Assim, a limitação do legislador, a partir de 2017, e que a atuação e controle jurisdicional acerca das negociações coletivas pautem-se, tão somente, em aspectos formais, como a capacidade das partes, a licitude e possibilidade do objeto e a forma estabelecida em lei. Com isso, afastam-se, bem assim, a análise material das disputas negociais das, notadamente a Justiça do Trabalho esta finalidade.

É de se destacar, ainda, a exigência por meio da reforma do art.º 611-A do CT, a qual unifica a prestação dos mesmos serviços em face dos legados, busca de um sistema rid de direitos (aparentemente ~~fragmentado~~) ~~mas~~ ~~em~~ ~~simplicidade~~) que engloba, dentre outros, a negociação sobre jornada de trabalho, teletrabalho e trabalho intermitente.

Glenn ainda, a reforma trouxe para o CT o seu art.º 611-B, com o fito, pretencionalmente, de tratar, as matérias que serão de negociação coletiva, como a redução dos dias de férias, os valores de FGTS e o aumento sempre nos salários.

Indicando essas três disputas ouvidas pelo art.º 134(67) 17 é possível se perceber que: 1.º) Amplia-se o poder de negociação coletiva, ou ao menos a sua força normativa; 2.º) Retira-se da Justiça do Trabalho, ou ao menos pretende-se, o poder de controle material e recebimento da nulidade de atos instrumentais coletivos.

É forçoso reconhecer que tais dispositivos violam a própria razão de ser do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, que consistem com a união de proteção, a parte hipossuficiente do trabalho laboral.

De todo, seria parece correta a interpretação conforme a Constituição de que, diante da violação de preceitos constitucionais mais de proteção ao trabalhador, não restaria ao Poder Judiciário Especializado, outra via que não a qual, de reconhecimento de nulidade do instrumento coletivo.

Algumas construções teóricas e memórias permitem tal conclusão, a saber:

1º) A negociação coletiva nasceu, dentre outras, pelo princípio da subsidiariedade, negociada que, uma palavra de Maurice Hauriou Dubois, determinaria que sua existência seja compatível com a proteção constitucional em vigor.

2º) Quanto ao Trabalho, em seu plano normativo, não se temse pelo princípio constitucional implícito da proteção de retrocesso social na garantia de direitos sociais.

3º) O cenário jurídico dos artigos 7º e 8º da Constituição de 1988 consultaram-se em um núcleo de direitos que estabelece um patamar civilizatório mínimo irreduzível, o que pode ser entendido a partir dos estudos de Luigi Adamo Sobin em seu "Estatuto Jurídico do Patrimônio Mínimo".

Assim, em que pese a unicidade engendrada pela Lei 13467/17 no âmbito estatutário, buscamos demonstrar a compatibilidade com o direito comum, a ordem jurídica constitucional possui elementos explícitos e implícitos que asseguram a atuação da Justiça do Trabalho no controle judicial sobre as negociações coletivas.

Quanto aos atos de controle em espécie, deve-se reconhecer a titularidade dos ~~trabalhadores~~ trabalhadores de natureza individual ou plurimosa, bem como do Ministério

Princípio do Trabalho

② O princípio da proteção processual do trabalhador, que também encontra paralelo no direito material, é chamado por Carlos Henrique Bezerra de Lencina, de "princípio da conservação das condições processuais". Isso porque, segundo o autor, a empregadora possui uma esfera superveniente econômica, em face do empregado, uma notória superveniente processual na medida em que, na maioria dos casos, é detentor do monopólio dos meios documentais da relação de emprego. Tal princípio se constituiria, assim, não apenas em uma proibição técnica, mas em verdadeiro conjunto de instrumentos processuais que tenham por finalidade realocar o trabalhador em uma posição de maior qualidade processual em face do empregador.

Como instrumentos que materializam tal princípio é possível indicar: 1) A dispensa de realização de depósito recíproco quando comparado ao empregador; 2) O efeito de ausência em audiência, diante do requerimento de habilitação trabalhista, por da mesma e confissão feita no caso do empregador.

Em que pese essas peculiaridades que remontam às origens do direito processual do trabalho, a Lei 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista, acabou por alçar em um segundo plano de interesses a proteção do trabalhador enquanto tal parte relativamente hipossuficiente.

O próprio processo legislativo da Lei 13.467/2017 denunciar esse caráter na medida em que não privilegiou um debate social profícuo por ocasião de sua elaboração. Com isso, é possível identificar-se na própria origem do texto da proposta de lei que uma das pretensões guardadas com a alteração meramente em a redução da fiscalização aos regimes de trabalho.

Empreendedo, se postula que a redução do número de ações trabalhistas por tria, local, época, em última análise, na criação de entidades judiciais ao longo do ano do trabalho, à Justiça do Trabalho.

Com vistas ao cumprimento de tal tarefa, a Lei 13.467/17 altera, significativamente, a dinâmica processual, o que acarretou, por substituição, ao menos no plano normativo, o princípio de prioridade processual ao trabalhador. Para melhor compreensão, passa-se à análise de algumas das alterações trazidas pela reforma:

A) Multa pela ausência imotivada do trabalhador em audiência: Uma das principais garantias dispensadas ao trabalhador quando comparece ao trabalho diz respeito aos efeitos de sua ausência em audiência. Ocorre que a reforma trabalhista altera tal cenário ao prever que o trabalhador não será condenado ao pagamento de multa quando der causa ao arquivamento da demanda.

Não obstante tal previsão, o pagamento de tal multa passa a ser requisito para propensão de mais demanda, o que afeta a garantia constitucional de acesso à Justiça.

B) Mudança nos critérios para concessão aos beneficiários de Justiça gratuita: Até o advento da reforma, bastava para a concessão de tal benefício a declaração de empobrecimento de que usou pessoa condenada financeiramente de litígio. Com o texto reformista, os requisitos para efetivação de tal direito passa a pessoa, natureza, probatória.

C) O pagamento de honorários periciais pelos beneficiários de Justiça gratuita: Com a reforma, aqueles que se mesclam com seus custos, ainda que acobertados pelo montante de gratuidade da Justiça.

No caso do trabalhador, isso acaba certamente amparar

mais crucis na medida em que os valores conquistados em outras partes da Reforma Trabalhista poderão ser usados para cumprir com tal objetivo.

d) Denúncias sucumbenciais na Justiça do Trabalho: Em que pese em uma primeira análise possa parecer uma novidade positiva, a mesma tem de ser vista como entrave substancial ao acesso ao trabalho na Justiça do Trabalho. O modo de litigar e sair do demandado através de denúncias tem impactado a busca pela tutela de direitos do trabalho por, além de inverter a lógica protetiva e de responsabilidade processual.

e) Incidente de desconsideração de personalidade jurídica: A despersonalização do empregador e, nos palavras do ministro do Supremo Tribunal, um dos principais motivos de relação laboral.

No plano dos princípios trabalhistas, a possibilidade em se reconhecer a responsabilidade das ações pelo cumprimento dos valores trabalhistas foi uma construção jurisprudencial colocada no âmbito protetivo, fazendo com que sua materialização se desse por via simplificada, inclusive com o reconhecimento de ofício por parte do magistrado.

A reforma trabalhista incluiu no texto do CLT a previsão de aplicação do incidente de desconsideração de personalidade jurídica, o que acaba por tirar o caráter a proteção jurisdicional, dificultando no processo de aqueles que se encontram em situação de hipossuficiência.

Assim, é possível concluir que tais alterações afetam e retribuem a aplicabilidade e efetividade do princípio de proteção ao hipossuficiente, demandando um ajuste processual do trabalho, colocamos-o em situação de igualdade meramente formal com a parte empregadora, visto como se o ideal de equidade presente no conteúdo jurídico do alvará protetivo.

3) Segundo José Carlos Alvarez, a estrutura sindical brasileira pode ser compreendida a partir de 3 características fundamentais: A) Categrização na organização de seus membros; B) Unidade sindical de representação; e; C) Organização vertical de suas entidades.

A categrização na organização de seus membros é critério aplicado tanto para as entidades patronais quanto para as de classe. No caso patronal, a categrização se dá tanto pela afiliação de atividade, econômica desenvolvida quanto por uma subdivisão entre seus membros, nos casos de Maurício Godinho Lacerda.

No caso dos empregados, a categrização se dá, principalmente, por meio da subdivisão das atividades desenvolvidas. Neste aspecto deve-se frisar, ainda, a existência de diferentes categorias diferenciadas que, em decorrência, de parte cubre as atividades desenvolvidas possuem critério de categrização próprias. Nesse último caso é possível, se verificar, também, a possibilidade de existência de estatuto profissional instituído em lei.

O critério de categrização é criticado por Alvarez na medida em que pode impedir a coexistência de diferentes profissões em uma mesma entidade sindical, o que dificulta, por exemplo, uma negociação coletiva verdadeiramente representativa.

A unidade sindical de representação, por sua vez, determina que não haverá mais que uma mesma entidade representativa de uma mesma categoria e ~~em~~ na mesma base territorial. A Constituição de 1988 traz, em seu artigo 8º, que a base territorial mínima dos sindicatos será o município, restringindo-se a figura dos sindicatos distribuídos previstos no CLT.

Por fim, a terceira característica determina que os sindicatos, federações e confederações se organizarão de forma

vertical e piramidal.

Isso quer dizer que na base da estrutura sindical se encontram os sindicatos, entendidos estes como as primeiras entidades representativas no âmbito coletivo, nas unidades em que estão em contato direto com os trabalhadores e empregadores. São os sindicatos que, em regra, atuam nas negociações coletivas e discussões coletivas.

No meio da pirâmide sindical encontram-se as federações, de composição facultativa, e que são integradas por, no mínimo, cinco sindicatos. As funções das federações dizem respeito, essencialmente, a um caráter político e representativo em âmbito regional.

No topo da pirâmide sindical encontram-se as confederações, integradas por, no mínimo, três federações e com sede no capital federal. As confederações possuem como finalidade a representação nos Congressos em instâncias sociais e políticas.

Em que pese não atingir a organização sindical, seu um ato, inclusive, como contraponto à ela, menciona o artigo 8º da Constituição, a partir de 1988, e que se tem como entidades com espaço de atuação e presença política no âmbito de trabalhadores.

No que toca a representação de trabalhadores de plataformas, empregados domésticos e trabalhadores informais, é preciso destacar-se, inicialmente, algumas características próprias desses trabalhadores.

Inicialmente, é preciso se compreender que todas essas categorias são marginalizadas, em regra, pela ausência de socialização no âmbito dos sindicatos, o que dificulta uma organização sindical para fins de sindicalização.

No caso dos trabalhadores informais, de maneira latoa, a dimensão das atividades e a ausência de empregadores comuns, também poderia se manifestar como

elementos de fiscalização da sindicalização:

O caso dos trabalhadores de plataformas, dada as suas características e atualidade, merece uma análise mais cuidada.

O chamado fenómeno da ubirização no trabalho fez com que a tecnologia por-modelo unisse uma variedade de trabalhadores em uma única condição jurídica. As discussões sobre existência de vínculo de emprego e acesso a vários direitos têm portanto decorrido em vários ~~estados~~ matêmas, inclusive jurídicos.

O elemento diferenciador desta categoria parece residir justamente, na tecnologia como fonte de trabalho e interação entre trabalhadores. Esse elemento hi-trabalho, em vários lugares do mundo, a organização bases-trabalho e o surgimento de movimentos por direitos de direitos.

É de se destacar que a Constituição de 1988, ao estabelecer em seu artigo 8º a liberdade sindical, não impõe a formalização como elemento constitutivo dos sindicatos, tampouco em associações diversas por lutar por direitos.

Uma alternativa ao modelo aparentemente excludente da legislação brasileira seria a discussão legislativa e social acerca da criação e/ou adoção de algumas categorias de trabalhadores transacionais de organização de trabalho, e que se investissem como entidade próxima em alguns países europeus.

Outra alternativa, baseada na legislação urgente, não passaria a uma proposta de leis trabalhistas por entidades que representem categorias similares. Tal situação não importaria em grande acesso a direitos, dada as dificuldades de negociação coletiva e reconhecimento de direitos pelos demandantes de serviços e empregados.



Rio de Janeiro, 21 de junho de 2021

1- A negociação coletiva refere-se ao acordo para criar, reduzir ou flexibilizar condições de trabalho, estabelecida quando for Convenção Coletiva entre Sindicato da categoria econômica e Sindicato da categoria profissional; e tratado-se de Acordo Coletivo quando celebrada entre Sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas da atividade econômica. Os sindicatos seguem o princípio da unicidade sindical, no sentido de que não é possível um sindicato de categoria econômica e profissional cada, para uma base territorial.

Os representantes da categoria econômica e da categoria profissional podem legislar sobre condições de trabalho, de acordo com os direitos previstos no art. 611-A da CLT. Se frustrada a negociação entre esses representantes, ou seja, se frustrada a negociação coletiva é possível as partes alegarem a jurisdição da arbitragem, segundo previsão do art. 114 §1º da CF. Ainda, a Constituição Federal de 1988 estabelece no art. 114 §2º que os representantes da categoria profissional e

econômica, em comum acordo, instaurarem o dissídio coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho.

Art. 114 §2º da CF/88 introduzido pela emenda constitucional 45/2004 qual debate no sentido da obrigatoriedade da petição em comum acordo para o arquivamento do dissídio coletivo. Isto porque, o sindicato da categoria profissional (empregados) necessita da anuência do sindicato da categoria econômica (empregador), ocasião em que se demonstra desvantagem do sindicato dos empregados ante a práticas antissindicalistas por parte do empregador como demissões em massa, greves lícitas dentre outras, o que dificulta a concordância do representante da categoria econômica a atuar em juízo por seus interesses econômicos que incidem preponderantemente sobre as condições de trabalho dos empregados, e portanto, sendo uma categoria hipossuficiente frente ao sindicato da categoria profissional ou representante de uma ou mais empresas.

Por fim, vale ressaltar que o arquivamento do dissídio coletivo em 2ª instância deonta a decisão do Tribunal Regional do Trabalho em sentença normativa que vigora por um prazo de até 4 anos, sendo considerada fonte do Direito do Trabalho, e inclusive desta sentença exige-se o seu cumprimento em 1ª instância no judiciário.

2) A Reforma Trabalhista foi justificada pelo lei 13469/17 trazendo alterações na CLT nas que tangem o direito material trabalhista e processual trabalhista.

Embora o ^{direito} processual do trabalho demandem os seguintes princípios: celeridade, protecionismo, oralidade, atos decididos em audiência, e informalidade ou simplificação do processo - os reflexos sociais que representam-se no plano processual não são vantajosos a parte hipossuficiente.

Parte-se a analisar o instituto do jus puniendi, que antes mesmo da Reforma trabalhista autorizava o ingresso do reclamante na justiça do Trabalho sem a obrigatoriedade da presença de advogado para representá-lo.

Com a reforma trabalhista o dispositivo ~~de~~ ~~de~~ sobre o jus puniendi manteve-se, inclusive sendo também facultado ao empregador utilizá-lo.

Inicialmente, considerando os princípios que demandam o direito processual do trabalho, poderia se considerar que o instituto do jus postulandi atenderia a finalidade do protecionismo do hipossuficiente, no qual o empregado hipossuficiente poderia ter acesso à justiça mesmo que não representado por advogado.

Em um segundo momento, continue os princípios da proteção do hipossuficiente, se poderia considerar a celeridade processual consubstanciada no princípio da proteção em razão do jus puniendi, facilitando e trazendo a rapidez do processo, mesmo ~~(isto)~~ a parte não estando representada por advogado. Neste mesmo sentido, é possível considerar o jus puniendi como um reflexo da simplicidade e informalidade, bem como da oralidade e dos atos a serem decididos na própria audiência, sem a presença de advogado para representá-la, podendo o jus puniendi transcorrer até o Tribunal Regional do Trabalho.

No entanto, visto de outro prisma, o jus puniendi focado ao reclamante deve ser considerado como uma desvantagem à parte hipossuficiente. Isto porque, o artigo 840 da CLT trata sobre as formalidades da Reclamação Trabalhista, dispõe sobre outros requisitos, que o "pedido deve ser possível, certo e determinado" ~~(isto)~~ e que implica na constatação do pedido através da utilização de técnicas, para que assim, a parte não se dê por vencida em relação ao aquele pedido, que mesmo sendo beneficiária da justiça gratuita, poderá ser condenada em sucumbência.

Portanto, o incidente do jus puniendi previsto no artigo 791-A da CLT utilizado pelo Reclamante caracteriza não uma proteção ao empregado, ou ainda uma vantagem a parte hipossuficiente, mas ao contrário, uma desvantagem, pois sem representação jurídica, a parte hipossuficiente não tem as técnicas adequadas a instruir o processo, o mesmo sentido reflete-se as técnicas / escusas da arbitragem que ao redigir a Reclamação Trabalhista verbal à termo, não tem as mesmas técnicas jurídicas de um advogado, e assim, trazendo desvantagens ao empregado. insuficiente de técnicas para embasar petições e recursos. Por fim, ainda vale ressaltar que a justiça do Trabalho não detém da mesma ~~forma~~ forma disponibilizada pelo Juizado Especial cível na Lei 9.099/95, que embora estabeleça que a parte interessada pode ingressar com o caso de valor da causa até 20 salários mínimos sem a presença de advogado, ainda disponibiliza assistência jurídica gratuita quando for necessário.

~~Por fim, ainda~~ sendo assim, o princípio da proteção do hipossuficiente nas condições de facilitar o acesso à justiça, pode desdobrar-se para impedir / obstar o acesso à justiça social.

3- A estrutura brasileira sindical é composta pelas Confederações, Federações e Sindicatos, correspondentes às categorias nacionais, estaduais e regionais, e municipais, respectivamente.

Em razão da unicidade sindical prevista pela Constituição Federal, art. 8º que estabelece um sindicato para cada uma das categorias profissional e econômica, em cada mesma base territorial.

O sindicato se divide em três departamentos: Diretoria, composta pelo presidente do sindicato; Conselho ^{quem decide} quem fiscaliza; e a Assembleia Geral, órgão para a deliberação de normas referentes às condições de trabalho.

Dentre as funções do sindicato têm-se a representativa (anexadas a contribuições confederativa das categorias para atender a finalidade das leis); negociadora (estabelecer negociação coletiva, atuação de convenção ou acordo coletivo); e assistencial, no sentido de assistência jurídica oferecida aos associados e inclusive, aqueles não associados com renda mensal de até 2 salários mínimos, e mesmo aqueles não filiados.

Como receitas do sindicato, pode-se elencar a contribuição sindical que ~~é obrigatória~~ passa a ser facultativa aos empregados (categoria profissional) que corresponde a 1% dia de salário do ano; contribuição confederativa, que difere da contribuição

REMETIDA

sindical como facultativa - é exigida pelo sindicato como receita a ser remetida, em parte, para ~~(...)~~ a Confederação correspondente; a contribuição assistencial derivada da assistência jurídica prestada em sentença normativa; e a mensalidade assistencial paga pelos associados ao sindicato, podendo usufruir de plenas vantagens, desconto em academias, livrarias, dentre outras. Diante do exposto, a categoria profissional deve representar trabalhadores de atividades conexas ou similares, e em razão do princípio da liberdade sindical que implica na facultade dos trabalhadores e empregados, ^{proporem condições} ~~(...)~~ ^{trabalho} fora do sindicato. O sindicato da categoria deve representar aquele grupo de trabalhadores e/ou empregados, mesmo quando trabalhadores informais, mas que exercem atividade preponderante para a representação do sindicato. É o caso, conforme mencionado acima, que o sindicato deve representar, através da sua função assistencial, empregado daquela categoria profissional, que inclusive não seja filiado ao sindicato, e neste caso ~~(...)~~ limitado a uma renda de empregado de até 2 salários mínimos. A diferença entre trabalhadores de pla-

Al

forma, empregadas/as domésticas/as e trabalhadores informais, encontra-se na relação de trabalho versus relação de emprego, entretanto, o sindicato tem e continua tendo a função de delimitar sobre as condições de trabalho, através de comunicação coletiva com o sindicato patronal sendo de atribuição e efeitos para todos daquela atividade; por outro lado, quando se trata de acordo coletivo se aplica aquela determinada empresa ou mais empresas negociando com o sindicato dos empregados daquela empresa.



Rio de Janeiro, 22 de junho de 2021.

1011

03) Refletir sobre a estrutura da
Síndicatos e realize uma análise
ou retorne aos debates envolvendo
taylorismo, fordismo e scumpster flexível de
capital. Trata-se de diferentes modelos
de gestão da produção espalhados pelo
mundo. Certamente, o modelo fordis-
ta/taylorista como nos conhecemos por
inúmeras fontes (David Harvey, Ricardo
Antony, Jay Druck e outros) teve seu modelo
mais exemplar em certas regiões da Europa
e nos Estados Unidos. Não por outro motivo,
deixando os mais renomados autores sobre
o assunto são norte-americanos: Harry
Braverman e Charles W. Mills. A obra de
Braverman ~~o Trabalho~~ ~~Capitalismo~~ é con-
tida por exemplificar o dia a dia da
fábrica, onde ocorre a "degradação de
trabalho", com o seu fim dizer
de uma forma de trabalho profun-
damente ligada a um nível de brutal-
idade na operação ~~de~~ muito simples
como apertar um parafuso de forma repe-
tível e mecânica, como bem ilustra
Charles Chaplin no filme "Tempos Modernos".

Essa forma de execução de tarefas era tipicamente separada de uma outra função, o gerenciamento. A gerência era separada da execução. A realidade fordista é de um trabalhador que possui certa estabilidade, haja vista os exemplos trazidos no livro "A Nova Classe Média" de Charles Wright Mills. ~~Seja~~ O setor das vacas de forma inclusive muito ilustrativa uma carreira técnica muito clara de fordismo que via a ideia de um salário, ~~tempo~~ com tempo à disposição do empregador, e por consequência um tempo livre muito demarcado. A ideia de um salário mais ou menos estável gerou também uma liberdade voltada para o consumo. E tudo isso, fez surgir nesse cenário específico um grande número de empregados sindicalizados. Um período histórico muito diferenciado foi aquele que é conhecido por diversas nomenclaturas: acumulação flexível de capitais, toyotismo, pós-fordismo ou pós-fordismo. Trata-se de uma forma de organização da produção capitalista que se organizou de diversas formas. Ricardo Antunes vai fazer o caso de fenômeno da grande modificação japonesa na sua organização fabril, em especial aquela empreendida pela empresa Toyota. Aquela situação de flexibilização de fordismo ganhava mais autonomia, tendendo a organizar por si mesmo suas tarefas na fábrica. Os livros de Antunes contam inclusive de uma realidade da Toyota em que

a) "patron de si mesmo" ~~criaram~~ ~~foram~~ ~~lealdade~~ a criar que o sindicato, ~~não é~~ ~~condiciona~~ ~~e que~~ ~~med~~ ~~foram~~ ~~defensor~~ a sindicalizarem. Zayed, mãe, suíase perspectivas deificar-na Brasil, segue Antunes, o cenário é de baixas salários, alta rotatividade, baixa sindicalização e alta ~~índice~~ índices de acidente de trabalho.

A História da Sindicalização Brasileira, bem como ~~as~~ ~~organiza~~ ~~sindical~~ ~~de~~ ~~ponto~~ ~~de~~ ~~vista~~ ~~de~~ ~~gráfico~~ ~~se~~ ~~de~~ ~~m~~ ~~ilustrado~~ por Sylvia Grillo Silva, em ~~o~~ ~~livro~~ "Relatório Coletivos de Trabalho". A autora explica a raiz corporativista da história do nosso sindicalismo, bem como trata de ~~organizar~~ demonstrar a relação entre Liberdade Sindical, Autonomia Coletiva e direito de greve. A Liberdade Sindical é um princípio acolhido e defendido pela Organização Internacional do Trabalho, sobretudo em seus Convenções Internacionais. Uma delas não ratificada pelo Brasil, dado que a doutrina tem demonstrado dúvidas quanto a possibilidade de convivência entre a Unidade Sindical - regra constitucional que estipula que a base territorial mínima de Sindicato seja o município e a liberdade sindical plena. Nesse sentido, Arnaldo Sussekind, por exemplo: A Liberdade Sindical, esse amplíssimo princípio que assegura a participação plena ou não participes de trabalhadores na vida sindical, só é plena quando acompanhada com a Autonomia Coletiva Consti-

zada e o direito de greve. Esse tripé é compo-
 suto por três elementos: a liberdade de associação, a
 autonomia coletiva e o direito de greve. A
 autonomia coletiva é composta por três elementos: a
 capacidade de autogestão, a tutela e a automanutenção.
 A autogestão é a capacidade de se organizar e eleger
 seus presidentes, etc. A tutela é a própria
 capacidade de judicializar os conflitos de
 trabalho e defender seus interesses e/ou organizar
 de combate. Nesse sentido, a liberdade sindical
 não é apenas um reflexo da capacidade
 de associação, mas do direito de ~~autogestão~~
 enfrentamento, de colidir com empresas/empres-
 ares pelo seu interesse. O último elemento
 é a automanutenção, ou seja, a capacidade
 de sindicalizar e criar normas. Nesse sentido,
 retomo a lição de Oscar Euzébio Uziarte,
 para quem o direito de trabalho é extrin-
 sicamente flexível, pois cria normas. O que
 nem Syomara e nem Uziarte perceberam,
 ao escrever seus livros antes da Reforma
 Trabalhista, era que o direito de trabalho,
 por meio da flexibilização
 "in pejus". Ao lado da Autonomia Coletiva,
 a ~~autonomia~~ Syomara Grillo aduz a necessi-
 dade da proteção ao direito de greve.
 O direito de greve tem uma história
 também peculiar sobre a sua constituí-
 ção, mas ele foi admitido sem maiores reser-
 vas pela Constituição de 1988. Desde logo
 que a Lei de Greve de 1989, uma das
 primeiras leis do pós-88, restringiu o
 direito de greve, que pela mesma constituição

deveria ser realizado mediante decisão dos trabalha-
 dores, com debate realizado por Fabris Jones. Ao
 lado da já mencionada União Sindical,
 sindical, é certo que um dos institutos
 mais conhecidos do Direito Coletivo
 de Trabalho era o "Imposto Sindical",
 elemento de cunho corporativista, mas
 que, certamente, pensando a cenário
 posterior à Reforma Trabalhista de 2017,
 faz falta no sentido de auxiliar as próprias
 sindicatos de taxa única, a representar
 os trabalhadores. O fim do imposto sindical,
 a Contribuição Sindical Obrigatória
 significa um enfraquecimento dos sin-
 dicatos que devem agora lutar na
 Negociação Coletiva contra uma flexibili-
 zação "in pesu" por meio das novas
 art. 611-A e 611-B da Consolidação das
 leis do Trabalho. É evidente que, no
 cenário de um mercado de trabalho
 profundamente informalizado, há a
 ainda maior enfraquecimento dos sindicatos.
 Sobre isso, muito apropriado o livro de
 Salenge e Lazarin em que ela descreve a
 grande informalidade no mercado
 de trabalho. Mesmo em períodos de recessão
 econômica, como no início do século XXI,
 nunca alcançamos construir uma base
 de salário, como que Robert. Castell.
 Esse problema da informalidade faz mas
 ver três outros questões: as empresas
 de serviços, o capitalismo de plataforma
 e os trabalhadores informais, como diz

O com a mão da questão. As trabalhadoras
 domésticas (empregadas e informais) somam seis
 milhões de pessoas no Brasil, segundo dados do
 IPEA, e apenas por meio da Em. Constitucional
 72/2013 tiveram seus direitos amplificados no
 sentido da constituição de um modelo
 civilizado para essa categoria profissional.
 É certo que mesmo antes de 2013, ~~apesar~~ apesar
 da grande informalidade, ~~de~~ de inclusão
 trazida pelo inciso de artigo 12 da lei
 complementar 150/2015 sobre os direitos (como
 tem preço por hora maior), tratava-se de um
 categoria bem sindicalizada para os padrões
 brasileiros. Quanto aos trabalhadores de
 plataformas, existe todo um debate conhecido
 pela "Uberização" que Rodrigo Correlli tem
 realizado. O autor se explica que o mode-
 lo de capitalismo de plataforma se assemelha
 e se inspira ~~em~~ com um shopping. Um
 conjunto de lojas que se organizam a venda
 de produtos e serviços, um "marketplace".
 Nesse modelo pode ser passar em várias ~~for-
 mas~~ empresas como Airbnb,
 Ebay, GetNinjas e Uber. A última empresa
 tem ~~seu~~ sido o próprio epíteto, "Uberização",
 emprestando seu nome para descrever a
 fenômeno. Correlli trata de ~~o~~ realizar
 uma comparação entre os trabalhadores
 por turnos atuais e os de platafor-
 mas, explicando que ~~esse~~ mesmo que não
 seja de classe de vínculo de emprego de
 um trabalhador de Uber com a Uber,
 podemos pensar em incluir esses trabalhados.

no mercado formal, a quem chegaram as mulheres. Em outro artigo ele trata de enfrentar plataformas que fazem um controle de ~~emprego~~ e outras que não fazem. A Ubre discute e controla esse trabalho, que por certo é seu emprego de. Todos esses são exemplos de trabalhadores que vivem na informalidade, ao lado de outras, de caráter mais clássico como o automóvel. É importante para, em novas formas de incluir esses trabalhadores, ~~se~~ tenham eles vínculos de emprego reconhecidos ou não, na dimensão da vida sindical. A exemplo disso temos os trabalhadores informais que labutam nos trens da ~~Sub~~ Superficial e que na década de 2010 tentaram criar um sindicato, como bem destaca Lúcio Dória, em seu livro sobre ~~esses~~ esses trabalhadores. O autor vai desenvolver o restante desse estudo numa nova visão sobre o feminismo e a precarização das relações de trabalho no Brasil. ~~Esta lista que segue~~

2) A Justiça de Trabalho, sobretudo no seu modelo original como desenhada pelos ideólogos da ~~Ubre~~ Ubre Vargas, se colocava como uma instituição com muitas características de um órgão da justiça, por exemplo a Terceira Instância e um dos princípios da Coleção da Comissão.

Nesse sentido Luis Ubrué Van e Sigela de Castro
 Gomes são ~~o~~ muito importantes por reinter-
 pretarem a ideia, ~~o~~ frequente, de que
 os direitos sociais (especialmente trabalho),
 da Era Vargas foram dados pelo Estado Novo.
 A tese da "ideologia da Outubro" como
 quer o primeiro autor passa uma crítica
 e essa visão de que na República "velha"
 não houve lutas sociais. Na República "velha"
 houve lutas sindicais, lutas de direitos de
 trabalho. O que a Era Vargas vai im-
 por é no corporativismo. O suficiente,
 segundo Ubriú Van e Francisco Campos, deve
 ser o eixo formador da cidadania, desse
 totalitarismo (e não autoritarismo, segundo
 Campos) que seriam espargos de comunitarismo
 e formados por trabalhadores, que, caso
 tivessem seus direitos anistados, poderiam
 recorrer ao próprio Poder Executivo,
 personificado em Getúlio Vargas. Com isso
 observamos, como quer Pedro Heitor Bualde,
 que esse consenso antiliberal deu lugar, na
 prática, a defesa dos hipossuficientes. Dessa
 postura celiosa unem-se Pessanha e Morel.
 Adolberto Cavaleiro e Telmo Lage, vão se valer
 de Alan Lupiot para explicar que o Direito
 de Trabalho, e por consequência o Direito
 Processual de Trabalho, está amplam-
 ente ligados a uma estrutura econômica,
 afinal qual seria o objeto das relações de
 trabalho: o corpo de trabalhador ou o
 produto da sua força de trabalho?

pretensão civilizatória descrita na Constituição.
 Torna evidente tal postura a quem Aldrey
 Costinbo estuda uma série de decisões desta
 Corte sobre a terceirização. ~~mas~~ Ele vai
 explicar que as ações desta Corte
 de um lado e a inoperância de
 nacionalidade econômica ~~o~~ foram
 base para uma série de decisões.
~~Assim, importante análise de~~ ~~o~~ ~~de~~
 Assim, a Reforma Trabalhista criou
 muitas instituições que mudaram
 o próprio Aereo ~~o~~ ~~de~~ ~~de~~ ~~de~~
 objetivando muito a prática de ~~o~~
 Princípio Protetivo.

O primeiro desses conjunto de alterações
 foram aquelas que diminuíram a
 possibilidade de benefício de gratuidade
 de Justiça (JG). A gratuidade não será
 mais automática para aqueles que
 recebem rendimentos menores que 40%
 do valor mais alto de benefício de Preste
 Social de Previdência Social. Além disso,
 em vários problemas com as alterações
 nos benefícios previdenciários e acidentários,
 base vista que ~~o~~ ~~de~~ ~~de~~ ~~de~~
 A gratuidade de justiça pode resultar
 em pagar caso tenha créditos a
 receber, mesmo em outro processo. Tal
 problemática pode resultar mesmo a
 a expensas da parte postulante, em
 juízo por terceiros, para um período.

Além disso, a Reforma da Previdência criou várias
 mecanismos chamados de amarras para
 Delgado e Delgado. Trata-se de aumentar muito
 o risco de sair de judiciário devido.
 Poderes para na categoria suspensa de
 Pedro Kaut, para dizer que o trabalhador
 é, para o legislador da Reforma, alguém que
 mesmo tem direitos e mesmo assim
 utiliza-se de judiciário, por má-fé.
 Existe uma diferença entre não conseguir
 provar algo e litigar por má-fé.
 Além disso ressalta que as regras
 dispositivas da Reforma apresentaram-se
 como inimigas da celeridade, seja
 vista a suspensão total da execução
 por meio da desconspicção da
 personalidade jurídica.

Outra questão importante sobre o princípio
 da proteção é um talhante a criação
 de jurisprudence por parte dos Registros
 e do próprio Tribunal Superior de
 Trabalho, com a exigência, por exemplo
 de um recurso ~~se~~ excepcional para
 aprovação de súmulas.

Mais o que a Reforma Trabalhista não com-
 seguiu mudar é aquilo registrado
 por Pedro Heitor de Barros Galvão.
 O autor comparou o judiciário francês
 com a justiça de Trabalho Brasileira
 para falar de uma ideia de uma
 proteção pedagógica.

No modelo francês, a judiciária não explica seus rituais de jurisdicção. Existe uma pedagogia que é própria daquele modelo, no sentido mesmo de ensinar e ensinar aquele cidadão francês. O Pedro Geraldo então foi explicar que, com seu trabalho de campo, parecia como os Juizes ensinavam aos jurisdiccionáveis sobre o direito, sobre tal e qual acordo de um bom acordo. Essa ligação dos juizes de trabalho, esse ideal de justiça social, como o meio de ser um obstáculo à desigualdade típica do sistema de reger o trabalho brasileiro, e essa ligação a reforma não conseguiu abstratizar.

01. Como dito anteriormente, a Lei 13467 de 2017 significou um deslocamento profundo contra o Princípio da Proteção da importância uma série de direitos e garantias dos trabalhadores. Aldrey Coutinho esclareceu, no lado do trabalho de Cordoba, que o Supremo Tribunal Federal atuou concretamente tanto criando um cenário anterior ~~no~~ a 2017, com decisão que aquela contaria a inconstitucionalidade do sistema mesocidade; tanto com decisões posteriores à Reforma confirmando a constitucionalidade de algumas normas, apontadas por uma série de doutrinas, notadamente Jorge Souto Maior, como contraponto. De fato, como esclarece Coutinho, a realidade

dade econômica pareceu guiá-las em suas decisões. Mas a Branch vai esclarecer também que tal racionalidade econômica é uma racionalidade neoliberal.

É de se afirmar que anteriormente à Reforma Trabalhista, as formas de controle judicial sobre cláusulas de negociação coletiva eram imbuídas. A Lei 75/93 por exemplo instituiu a Arbitragem de Cláusulas Negociadas. Por esta lei, em caso de uma cláusula ~~de~~ que contrariasse a liberdade individual ou uso costumeira norma coletiva, poderia ser anulada pelo poder judiciário.

Tal fato foi abstratizado por uma série de decisões das Reformas Trabalhista, ~~em~~ ^{em} ~~consequência~~ ^{consequência}, Aquela que instituiu que o Poder Judiciário Trabalhista poderia apenas analisar os pressupostos das cláusulas judiciais das Acordos Coletivos e dos Contratos Coletivos. ~~Como também compete este~~ ~~dele~~ ~~dele~~ ~~dele~~ Tal norma, aliada aos novos artigos 611-A e 611-B da ~~da~~ Consolidação, colocou de frente ao Trabalho um problema. Ou bem se aceita, como quer a literalidade do novo artigo que as normas sobre direito do trabalho não são normas de ordem de trabalho e portanto poderiam ser negociadas; ou bem se entende que o art. 611-A deveria passar por outra interpretação, uma interpretação que respeite o Princípio Constitucional de Veda-

Pois ao reprocesso, de valores sociais de
Trabalho e, enfim, o conjunto de Princípios
Constitucionais que formam a base das
decisões do Justiça de Trabalho está aqui.

É realmente preocupante, que os termos
do artigo 611-A sejam considerados como
titucionais, podendo apresentar mesmo
uma flexibilização "in pejus" levada a
cabo pela própria negociação coletiva.
Ninguém sabe se essa que agora fará que
contate com um sindicato descapitali-
zado, seja vista o fim de propósito lupo-
to sindical com União com a regra
de Unidade Sindical. O Poder Judiciário,
pela litigiosidade do Defensor Trabalhista, perde
a sua capacidade de ~~controlar~~ controlar
essas regras negociadas.



Rio de Janeiro, 22 de junho de 2021

1518

4) O Conselho Superior do Trabalho tem por princípio a participação das entidades sindicais no processo de negociação coletiva. Incentiva-se a criação de normas autônomas, como uma forma não apenas de democratizar as relações laborais, mas ainda um meio de impedir os efeitos discriminatórios da atividade econômica.

Entretanto, a negociação, para cumprir seus objetivos, deve ser conduzida por sujeitos equiparados, em processo pautado pela boa-fé e tendo por garantia a liberdade sindical. Isto, em juízo, não significa liberdade para dispor da potência sindical mínima conquistada historicamente pelo classe trabalhadora.

A negociação coletiva deve ocorrer em condições de paridade de forças no trabalho e não se trata de ~~restituir~~ remunerar os direitos já afirmados por nossa sociedade no período democrático de 1988.

Assim, a Lei 13467/17 alterou a CLT fazendo entrar em vigor as arts 611A e 611B que de fato são conjuntos de normas distintas (a) da norma de 1964 que está autorizada, plenamente, a negociação coletiva, não podendo ela dispor em prejuízo do(a) trabalhador(a) apenas sobre os termos exatamente elencados no art 611B. No art 611A, a lei, todavia, trata-se um real apelo a uma legislação, ~~entendendo~~ deixando de ser o(a) negociadora (a) a entidade sobre os termos passíveis de reconhecimento além do mínimo legal. ~~Entretanto, essa~~ Essa disposição de interpretação, contudo, não entende os princípios constitucionais, nos tratados e conceitos do que é Brasil e significa. Também condiz com o programa civilizatório da

tanto o governo de emenda constitucional, impressam no ordenamento de justiça com status supranacional, de forma que cancelasse a adequação de normas ordinárias em casos internos de direito internacional ^{com} competência da Corte Constitucional.

~~Os juízes e juízas da Corte Constitucional~~ nenhuma sentença ou decisão de lei pode deixar de ser anulada pela Corte da decisão como seja pronunciada. A nulidade de normas previstas em acordos e convenções celebradas por estes, são requeridas em judicialização transnacional. Essa, inclusive, tem sido uma tarefa da situação da ministério Público da Corte Constitucional durante a pandemia. Não foram os casos de empresas de direitos que, sob a alegação de estrutura familiarizada, e como isenções de um regime de menor mensuração de pessoas, favoreciam acordos executivos com entidades privadas em que direito de indisponibilidade real sobre os bens foram terceirizadas. Estabelecendo que permitiam o pagamento de salários de salários, o pagamento das férias após a sua greve, a compensação de férias da forma das possibilidades legais, e a falta das, sob as condições em desobediência ao art 917, tem sido decisões vultuosas. O pagamento não se encontra apenas ~~no~~ no afastamento dos arts 611A e 611B por estar em contra as regras de Direito Internacional às quais a Corte aderiu, mas também por representarem princípios da massa própria onde ~~o~~ ~~que~~ ~~impedem~~ a alteração contratual lesiva, ~~em~~ ~~as~~ ~~ainda~~ ~~que~~ ~~realizada~~ ~~por~~ ~~este~~ ~~colégio~~, ~~em~~ ~~que~~ ~~há~~ ~~recus~~ ~~contradições~~ em benefício da parte mais fraca da relação laboral.

O princípio de adequação nacional requerida estabelece que normas ordinárias, para serem válidas, devem elevar o padrão de direitos relativos ao direito laboral. ~~(isso)~~ Sendo reservatório transnacional reservatório a direitos, essa interpretação não pode ser feita sobre normas de indisponibilidade real sobre. Esse caráter

se tivesse agido em um momento em que as condições sindicais estivessem razoavelmente favoráveis, assistindo à redução de sua base financeira de sustentação de funções advocatícias, em razão do crescimento de suas funções junto à classe trabalhadora, negociação e existência de fatores para contida de sua liberdade sindical, não poderia mais facilmente desistir em renúncia ao direito, com qual quer interpretação, o que deve ser repellido pelas (os) interpretações do direito e a postura da Poder Judiciário.

② A doutrina, ao tratar das fontes legislativas, invariavelmente as distingue entre as de natureza material e as de natureza formal. Estas englobam a maneira por intermédio da qual se regula ou exterioriza no mundo os fatos, os casos que aquilata engloba os fundamentos sociais, representando-as como guardadoras do conteúdo que será regulado.

As fontes materiais dividem-se em econômicas, sociológicas, políticas e filosóficas. Uma fonte material de natureza econômica reside nas condições de interação social que justificariam o surgimento do direito do Trabalho, a Revolução Industrial. A partir do momento em que mulheres e homens foram expostos aos altos riscos de produção, restava-lhes apenas, em liberdade, para vender a sua força de trabalho como forma de garantir o acesso aos bens que elas permitiriam produzir.

Para que a ~~projeção~~ ^{projeção} desse modelo de socialização desse certo, era preciso, portanto, que trabalhadores e trabalhadoras estivessem disponíveis e interessados em se associar ao novo modelo de produção que se inaugurava.

É de se lembrar que, desde os primórdios, o vínculo existia entre as pessoas trabalhadoras e os tomadores de decisão os colocava em situação de desigualdade. Há um lado pessoas que precisam vender sua força de trabalho sob pena de não poderem se sustentar, de outro, empregadores e empresários que têm à disposição um contingente de potenciais familiares para trabalhar em movimento ao meio de produção que eles possuem.

Apesar dessa inerte desigualdade, o vínculo entre os dois por muito tempo, foi regulado pelo direito civil, sobrado na autonomia da vontade que presunção que as sújetas e os sújetos na relação são juridicamente iguais.

Após muita luta da classe trabalhadora, conseguiu-se em torno de pontos que elas garantiriam melhores condições

condições de trabalho e de vida, foi se substituindo um novo regime de direito. Ele, ao contrário das normas civílicas, ao contrário da desigualdade havida na relação trabalhista, de forma que suas principais normas foram sendo construídas com a finalidade de proteger e não mais fazer deixar vestígios.

Em dado momento, esse ramo se desprendeu de sua matriz civilista, constituindo-se em disciplina autônoma, o direito do Trabalho. É de se notar, portanto, que o ramo trabalhista surge que a partir da necessidade de proteger um segmento da sociedade de em virtude de seu posicionamento misera relação irremediavelmente desigual. Foram criadas as leis, portanto, que visavam a combater a intemperança da exploração que recai sobre os trabalhadores e trabalhadoras.

Contudo, muitas empregadoras e empregadores iderempem esse arcabouço jurídico normativo e não garantem iguais e iguais sob sua subordinação e que as normas fizesse de termo ao não direito. Nessa hipótese, normalmente, as formas de se corrigir essas empregadoras e empregadores e cumprir com suas obrigações ~~de~~ e pedir a intervenção do Poder Judiciário.

A intenção que os países industrializados tenha intenção de ser dispensada, ela não requer o pagamento das verbas rescisórias na regularidade do contrato de trabalho. De fato, a quem se a fim do contrato para a evicção o Estado Juiz para que determine as empregadoras e as empregadoras que entregue a hora da vida.

Para a ciência o Poder Judiciário, não basta a existência de duas normas de direito material. É necessário que exista um arcabouço legislativo de natureza processual que determine as formas pela qual as partes demandarão. No sentido percebemos, portanto, que não é suficiente a regência do primário das partes em ignorando as normas de direito material. É preciso, também, incidir sobre o direito processual do trabalho.

Seguindo essa linha de raciocínio, a processualística trabalhista brasileira é dotada de regras que visam a equi-
librar também a relação ~~processual~~ entre sujeitos e sujei-
tos tão desiguais. Como exemplo, podemos citar a distinção
feita entre Reclamante e Reclamado(a) em caso de não con-
hecimento da audiência (~~competência~~) inicial do processo. Aquela é
substituída nos efeitos da revelia, enquanto este se vê diante do
arquivamento do processo.

O primeiro pilar da proteção ~~de~~ processual equidade ao
processo trabalhista, sem visões na busca da entrega de direitos
concedidos ao menor preço possível. É o segundo que vem
história do trabalho entende necessariamente pessoas desempregadas
que, em um contexto de monopólio de jurisdição, não possuem ou
tem forma de receber recursos de assistência judiciária. Por esse
motivo sempre impôs a regra segundo a qual, uma vez
deferido o pedido de justiça gratuita, essa gratuidade se
estende sobre todos os atos do processo.

A Lei 13467/2018, entretanto, tenta suavizar as regras
da Lei de Acesso à Justiça e Processual do Trabalho. Não bastou a
legislação a ser legislada reduzir a parte de direitos trabalhistas,
mas a ser igualmente afetada as trabalhadoras e trabalhadoras
na de regra que escapou do monopólio da jurisdição e, no limi-
te, caso esse benefício fosse fixado, pretendem evitar obstáculos
à sua condução no curso do processo.

Essa afirmativa pode ser constatada a partir ~~de~~ da
exigência que surgiu a respeito sobre a (a) Reclamante de jus-
tificar a ausência em audiência ~~competência~~ inicial sob pena
de não poderem alegar mais coisa após a fase de autos
do processo arquivado. Além de, ainda, as figuras da justi-
ça gratuita possível, sendo imposto a (a) Reclamante que
atue com os benefícios da assistência judiciária a quem se
ponto periclitado caso o pedido que deu origem à utilização da

"e expert" esse seja assegurado.

Outro exemplo de atentado à lógica (prática) protetivo do processo do trabalho é a indicação dos valores dos pedidos em Juízo, as iniciais, independentemente do rito.

A Lei de 2017 fez alteração no art 878 da CLT suscitando o princípio do impulso oficial que sempre segue a exigência trabalhista. Inseriu, ainda, a possibilidade de sanção da parte em decorrência de omissão.

Mais de 100 artigos da CLT foram ~~af~~ desfigurados com a Lei 13468/17, a maioria dos quais tempestiva com a lógica da proteção que justificou (e justificou) a autonomia do Ministério do Trabalho. Cabe a nós, juristas, um processo de interpretação das normas que, apesar de uma interpretação conforme os princípios do Ministério do Trabalho, não sendo possível, contendo a aplicação do dispositivo deve ser afastado.

② A regulamentação sindical brasileira teve como marco o art. 8º, que deu importância às características corporativas, buscando a constituição de entidades devidamente ligadas ao Estado. Esse modelo passou desde a regulamentação para a entidade para as constituintes sindicais, até a submissão dessas entidades por uma contribuição compulsoriamente cobrada dos trabalhadores e suas famílias.

A liberdade sindical, portanto, sempre passou de modalidade no nosso ordenamento jurídico. A Constituição de 1933, especialmente do art. 8º, tratou da liberdade sindical, buscando observar a primeira e a segunda formas mais integrais. Algumas vezes sobreixam, contudo. Entre elas, podemos citar o modelo de unidade de sindical, presente no art. 8º, II. Ao delimitar que deve haver apenas um sindicato por categoria profissional na base territorial que delimita, ele concebeu um monopólio de representação que não favorece a criação de entidades fortes e representativas. O que se vê são vários sindicatos regulares, cada qual representando uma categoria profissional específica, ainda que várias laborem sob a mesma local de trabalho.

A unidade com a delimitação de categoria profissional, frente a importância, impede a emergência de entidades com um número mais plural de filiais. Não há que se destaque aqui ~~o impulso~~ o impulso que a possibilidade de reconhecimento poderia representar (constituinte) sobrevivendo para a vida burguesa antiguidade das entidades e a sua presença constante no dia a dia do trabalhador e da trabalhadora.

Além disso, como o caso modelo impede a sindicalização de pessoas que não pertencem à categoria profissional mencionada, já que não possibilita ~~o surgimento~~ requer o surgimento dessas entidades, ~~formas~~ uma grande parcela da classe trabalhadora, em ritmo progressivo de expansão, não tem o direito a representação sindical. ~~Estamos~~ Estamos diante de uma ~~constituinte~~

aproveita, de tal modo que não faz qualquer sentido.

Como se diz de defensor da liberdade sindical ou o Estado impede a criação de entidades dessa natureza reprimido, por esse motivo, o direito de greve para esta classe trabalhadora a ser utilizada dessa importante ferramenta do direito coletivo de trabalho? É melhor no início da Revolução Industrial proibiu de greves por meio indiretas, que o seu objetivo abrange a exigir a realização de alguma medida de natureza greve a ser em particular, coletiva por natureza.

Essas limitações recaem sobre os trabalhadores a trabalhar de plantão e sobre os (as) informais também, o fato de a legislação exigir sua existência não significa que não existam em prática. É que o sindicato é um órgão mais social que não depende da regulamentação do Estado para se constituir.

Não é por outros motivos que no ano de 2000 (por exemplo) assistimos a grandes mobilizações de trabalhadores a obter opções de replicação paralisando as entregas, como forma de chamar a atenção da sociedade para sua situação de precariedade no trabalho, exigindo melhorias.

Para determinarmos tematicamente para qual se aponta o Estado brasileiro que não apenas a (os) precarizados (as) de plantão, mas também um número considerável de informais que se dedicam a outras atividades não reguladas por legislação.

A Lei 13.467/17 surgiu com o intuito de modernizar a legislação do trabalho em razão das "modernas" formas de contratação existentes. É uma ação afirmativa que não se sustenta, especialmente quando percebemos não haver nenhuma mudança na técnica. Essas pessoas que trabalham com uma modalidade essencialmente precária, não afetadas de direito de trabalho como se fossem a legislação trabalhista.

ineconômicas. Eles não são. Para avaliar o efeito sobre a economia portuguesa que opta por aumentar a exploração sobre a classe trabalhadora em benefício das propriedades dos meios de produção.

A Lei 13467 se realmente tivesse esse propósito modernizar a doutrina tem promovida uma reforma no âmbito das normas que tratam da forma de exteriorização e comunicação do seu conteúdo objetivo. A regulamentação do art 3º da Constituição, conferindo ampla liberdade sindical, em atenção inclusiva às Convenções 87 e 98 que têm força superior por integrarem a Declaração de Princípios sobre a Constituição da OIT, é urgente.

~~Lei~~ Permitindo-se a livre formação de entidades sindicais ~~desprezando~~ desprezando as restrições ~~em~~ à identidade de trabalho (com) respeito a categoria profissional que pertencem, seria atualizadas não apenas a formalização da representação de trabalhadores e de trabalhadores em representação de ~~trabalhadores~~ trabalhadores, ou ~~em~~ interpretação de trabalho (trabalhadores) democrática em entidades sindicais, que pode ser representado não pelo próprio sindicalista de democracia, mas por eleições realizadas ~~em~~ eleitas por outros empregados com as quais convêm não apenas no âmbito da liberdade, mas no respeito de economia social em geral.

A verdadeira liberdade sindical ~~consiste~~ consiste na ajuda ao envolvimento, a reunião de múltiplas pessoas em mais distintas esferas de consenso. Este abre espaço para a democratização da sociedade em medida em que incentiva a participação do indivíduo. É por isso que ela é tão temida e, por isso, nos EUA tem sido negada.



Rio de Janeiro, 22 de junho de 2021

2013

Questão 1:

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) estabelece parâmetros de interpretação e limites para a apreciação dos Acordos e Convenções coletivas pela Justiça do Trabalho.

Artigo 611-A dispõe que a negociação coletiva poderá estabelecer regras sobre a saúde e a duração do trabalho em flagrante descumprimento aos parâmetros constitucionais que estabeleçam as diretrizes como normas cogentes (art 5º, 7º, 196, 205, CF). Nesse sentido, a Lei nº 13.467/2017 prevê a possibilidade de aumentar a duração do trabalho e fixar em locais insalubres e fixar graus de insalubridade. A fixação da insalubridade deve ser feita por profissional técnico, nos termos da CHT, e em observância a primazia de realidade, não pode ocorrer por via negociada coletiva.

O parágrafo único do artigo 611-B busca excluir a duração do trabalho e os intervalos intrajornadas das regras sobre saúde, segurança e higiene do trabalho. Essas possuem proteção constitucional (art. 7º), bem como se trata a tentativa do legislador de burlar o princípio da adequação setorial -

24

negociada, o que é vedado pelo princípio do não Retrocesso Social.

O artigo 614 da nova lei veda a ultratividade de dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. A vigência de tais instrumentos será de apenas dois anos. A vedação da ultratividade ocorre também na sentença normativa, que terá vigência de quatro anos. Essa disposição atinge frontalmente a concepção de Não Retrocesso Social pela via negociada.

O artigo 620 estipula que o Acordo prevalecerá sobre a Convenção Coletiva. Ou seja, a negociação de categoria com âmbito mais restrito prevalecerá sobre o geral. No entanto, o artigo deve ser interpretado sob a norma princípio-prológica de norma e da condição mais benéfica.

Nessa perspectiva, o artigo 620 não altera a hierarquia das normas coletivas trabalhistas, que é flexível em razão do princípio da norma mais favorável.

O artigo 611 estabelece limites à interpretação dos Acordos e Convenções Coletivas ao restringi-la a aspectos meramente formais.

A apreciação deve ser limitada aos elementos essenciais do negócio jurídico (artigo 8º, § 3º, etc) e pautada pelo novo princípio da intervenção mínima na autonomia de vontade coletiva. Aqui o legislador tenta apartar uma análise de mérito, bem como da constitucionalidade e conformidade do instrumento. Contudo, a derrogação supra está em conflito com o princípio de inafastabilidade da

da jurisdição, que tem previsão Constitucional e no Código de Processo Civil (que tem aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho, art 769, CcT).

Ademais, a Lei estabelece moeda processual anômala que determina a litisconsórcio necessário com participação do sindicato nas ações individuais e coletivas que questionarem cláusulas do Acordo ou de Convenção Coletiva de Trabalho (art. 611 e 811, da CLT). Isso aumenta o risco econômico do processo e é um desestímulo ao ajuizamento de ações pela parte que deverá demandar também o Sindicato. Essa demanda exigirá despesas adicionais dos sindicatos que tiveram seu funcionamento diretamente comprometido pelas verticais financeiras devido ao fim da obsolescência da contribuição sindical.

O artigo 611-B dispõe também que não serão nulas as cláusulas que não estipularem certa partida para a redução de jornada ou salários, assim como os próprios instrumentos coletivos.

Contudo, a seção geral dos Contratos expõe que a cláusula pode ser nula, em que se compromete todo instrumento, quando os dispositivos não estiverem pactuados no princípio de Boa fé.

Por fim, as disposições de Reforma Trabalhista não devem ser compreendidas de forma isolada de sistemática jurídica Trabalhista. É justamente a interpretação lógico-nacional, sistemática e teleológica dessa norma que suplantará os seus efeitos mais perversos.

Questão 2:

A Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) apresenta um montante de disposições que tornam o processo um espaço de maior risco e incentiva econômica para o hipossuficiente.

O hipossuficiente é geralmente o desempregado, aquele que, atualmente, no Brasil faz parte das estatísticas que ultrapassam 14 milhões.

O princípio de proteção, portanto, não é mobilizado apenas no direito material, é também no direito processual. Através do princípio de proteção o processo do trabalho tenta suplantam a desigualdade material entre as partes e estabelecer uma esfera jurídica a isonomia substancial no processo. Ou seja, transformar o processo em um campo menos desigual.

O Processo do trabalho tem características peculiares que visam assegurar o acesso ao processo ao hipossuficiente: gratuidade de justiça, jus postulandi, a apresentação de reclamação oral. A própria dinâmica do processo do trabalho é pautada em princípios de a informalidade, a oralidade, a centralização dos atos processuais, que o tornam mais acessível ao hipossuficiente.

A Reforma Trabalhista trouxe uma série de obstáculos para que o hipossuficiente tenha acesso a justiça, ou seja, para que tenha ~~o~~ garantido o seu direito fundamental de acesso a justiça (art. 5º e 7º, Constituição Federal).

Podemos destacar as alterações que descaramos fazer ao Instituto de Justiça gratuita ao torna-lo mais massicivo, o que é grave, principalmente na Justiça do Trabalho devido a natureza salarial dos créditos trabalhistas. As novas regras de gratuidade estabelecem que o hipossuficiente deverá recetar no máximo 40% do limite do Regime Geral de Previdência Social ou declarar formalmente a sua situação, caso não se enquadre.

A Lei 13467/2007 estabelece também que os honorários advocatícios ~~de~~ sucumbenciais e os honorários periciais sucumbenciais, mesmo para os beneficiários de justiça gratuita.

O beneficiário de gratuidade de justiça será devedor efetivo dos honorários advocatícios sucumbenciais, e poderá honrá-los através do crédito obtido no processo em questão ou em outro processo, se não forem suficientes.

O ~~processo~~ hipossuficiente que não puder, de melhor, não conseguir pagar tais honorários, poderá ser executado para o seu pagamento no prazo de dois anos.

O hipossuficiente que for sucumbente no objeto de pericia deverá arcas com o pagamento dos honorários periciais como os créditos dotados no processo ou em outro. Essa dinâmica altera a sistemática em que tais honorários seriam pagos pelo Estado. Ademais, o beneficiário da gratuidade não poderá adquirir nova ação antes de realizar o referido pagamento.

Os honorários advocatícios e periciais sumariais serão devidos apenas nas ações apuradas após a entrada em vigor de Reforma Trabalhista, (Súmula 219 ST e Instrução Normativa 41/18).

A Reforma Trabalhista terá também a importância jurisdicional e a atividade satisfatória mais idemidade para o hipossuficiente quando, por exemplo, estabelece o incidente de descondição da personalidade jurídica, como suspensão do processo na fase executiva, e altera a regra geral o ônus e impulso oficial na execução trabalhista.

O princípio da proteção é o norte do Direito e do processo do trabalho, e a sua estrutura e o seu estruturante. Nesse sentido, a interpretação e aplicação das normas regulamentadas devem ocorrer de forma sistemática com a principiologia trabalhista, para que os desmandos do legislador não solapem o valor social do trabalho daqueles que mais precisam de proteção, e dependem da celeridade e efetiva prestação jurisdicional para obtenção dos créditos trabalhistas.

Questão 3:

A estrutura sindical brasileira está pautada em princípios constitucionais que garantem a liberdade sindical e a autonomia de associações (art. 8º, 11º, Constituição Federal)

Os sindicatos desempenham o papel fundamental de representação jurídica e administrativa da categoria (art. 8º) e para

que possam exercê-lo contêm com um sistema de garantias contra atos antissindicais (Convenção 98/OIT) de discriminação e de ingerência.

A liberdade sindical abarca todos os trabalhadores, mas adquire algumas medidas de proteção específicas para os dirigentes sindicais: foro sindical, estabilidade provisória desde a candidatura e a sua inamovibilidade.

As medidas que garantem a prática da atividade sindical sem embaraço pelos empregadores ou pelo Estado contam com um sistema estruturado de prevenção, reparação e reintegração. Para exemplificar, há a limitação reintegrativa do dirigente sindical (art. 659, cl) e a exigência de inquérito judicial para apuração de falta grave.

O princípio constitucional antidiscriminatório (art. 3º, cf) não protege apenas o trabalhador filiado a sindicato, mas a todos aqueles que exercem atividade sindical ou coletiva. Por exemplo, o representante dos empregados em empresas com mais de duzentos trabalhadores (art. 510, cl), que exercem o direito de livre associação, e tenham mais plúria o campo de lutas coletivas (Convenção 135/OIT). Certamente devem conviver ~~no~~ em harmonia com os filiados ao sindicato, sem nenhum embaraço a atividade sindical ou a participação destes na representação de empregados.

Os direitos de associação e de reunião constitucionalmente previstos, assim como, o princípio anti-discriminatório (art 3º, CF) são aplicáveis a todas as trabalhadoras que estão organizadas em sindicatos, ~~mas~~ são aplicáveis a todos aqueles que exercem (ou busquem exercer) a autonomia associativa, e o caso dos trabalhadores informais e que trabalham em aplicativos de entregas de comida e outros. Esses trabalhadores, por exemplo, os motoboys, estão cada vez mais organizados em prol de direitos e melhores condições de trabalho.

Por sua vez, os empregados/as domésticas, reconhecidas como categoria profissional tiveram os seus direitos e garantias reconhecidos em 2015 através de regulamentação específica, e estão devidamente organizados em sindicatos com base na unidade sindical.

A estrutura sindical brasileira admite a organização em sindicatos de categorias profissionais e econômicas, ou seja, sindicatos de empregados e patronais, conforme as regras de territorialidade e de unidade sindical. Ainda que os trabalhadores informais não se enquadrem em tais normas, a liberdade de associação assegura a sua organização na luta por direitos e contra a dinâmica econômica neoliberal que deteriora e precariza o trabalho.