



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO

CRISTIANO MATIAS SANTOS

A AÇÃO SINDICAL E A DEFESA DOS DIREITOS TRABALHISTAS: A fragilização da representatividade laboral frente as novas formas de contratação trazidas pela lei 13.467/2017 (reforma trabalhista)

ARACAJU

2020

S237a

SANTOS, Cristiano Matias

A AÇÃO SINDICAL E A DEFESA DOS DIREITOS TRABALHISTAS: A fragilização da representatividade laboral frente as novas formas de contratação trazidas pela lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) / Cristiano Matias Santos; Aracaju, 2020. 18p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

Orientador(a) : Prof. Esp. Carlos Augusto Lima Neto.

1. Contrato 2. Intermitente 3. Representação sindical 4. Reforma Trabalhista.
349.22:331.106(813.7)

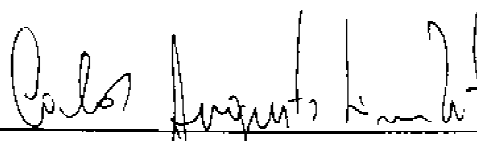
Elaborada pela bibliotecária Lícia de Oliveira CRB-5/1255

CRISTIANO MATIAS SANTOS

A ação sindical e a defesa dos direitos trabalhistas: a fragilização da representatividade laboral frente às novas fórmulas de contratação trazidas pela Lei nº 13.467/2017.

Monografia apresentada à Coordenação do curso de Direito da FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau de bacharel em Direito no período de 2020.1.

Aprovado (a) com média: 8,5



1º Examinador (Orientador)

2º Examinadora

3º Examinadora

Aracaju (SE), 10 de junho de 2020.

AÇÃO SINDICAL E A DEFESA DOS DIREITOS TRABALHISTAS:

A fragilização da representatividade laboral frente as novas formas de contratação trazidas pela lei 13.467/2017 (reforma trabalhista)

CRISTIANO MATIAS SANTOS

RESUMO

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e introduziu relevantes alterações nas relações empregatícias. Dentre elas, a recente lei incluiu novos modelos de contrato de trabalho — o intermitente, o teletrabalho e o autônomo — com a finalidade e a expectativa de reduzir a informalidade e de diminuir os índices de desempregados no país. Nesse sentido, no presente estudo buscou-se analisar essas novas modalidades de contratação da força de trabalho, a fim de verificar como a adoção desse instrumento contratual enfraquece o poder de representatividade sindical dos trabalhadores. Por meio de pesquisa bibliográfica, em especial da legislação referente aos contratos (Lei nº 13.467/2017), os estudos realizados permitiram concluir que os trabalhadores contratados sob esse novo tipo de contrato acabam sucumbindo ao poder econômico patronal, sendo afastados das garantias sociais e coletivas do trabalhador.

Palavras-chave: Contrato. Intermitente. Autônomo. Representação sindical. Reforma Trabalhista.

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em julho de 2020, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Esp. Carlos Augusto Lima Neto.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, a associação de trabalhadores teve como objetivo fortalecer certa categoria ou grupo de trabalhadores na busca de uma melhor condição de vida. Dessa associação surgiram os sindicatos, passando a serem estes um instrumento na defesa dos interesses coletivos, individuais, profissionais, sociais, políticos e econômicos, exercendo um papel fundamental na efetivação dos direitos dos trabalhadores.

No Brasil, a chamada era Vargas consolidou a representação dos trabalhadores por meio dos sindicatos. A estrutura sindical, tanto patronal quanto operária, passou a ter reconhecimento do Estado. Assim, as cláusulas dos acordos coletivos de trabalho e das convenções coletivas do trabalho passaram a ter como limite a Lei Trabalhista, possibilitando a ampliação de direitos e de garantias.

Nas últimas décadas, fatores econômicos mundiais, como a crescente globalização dos mercados, exigiram cada vez mais das empresas a redução dos custos operacionais e de produção. Nesse cenário, não é incomum a busca por alternativas para se manter a competitividade e, conseqüentemente, o lucro. Diante disso, a flexibilização das relações trabalhistas é vista como uma das formas de se atender às necessidades empresariais em detrimento das normas protetivas do trabalhador.

Assim, as normas trabalhistas são, em tese, modernizadas, tendo como fulcro principal a justificativa do combate à informalidade e à disseminação do desemprego. Não obstante, tais premissas à flexibilização do rigor das leis trabalhistas se tornam um instrumento de enfraquecimento dos mecanismos de proteção ao trabalhador, principalmente na base de sua representatividade.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) promoveu alterações significativas nas relações de trabalho. Destaca-se que a nova lei ampliou os limites de negociação dos sindicatos, possibilitando novos alcances antes intocáveis. Por outro lado, retirou a obrigatoriedade da contribuição sindical, principal fonte de sustento financeiro dos sindicatos; e formalizou o contrato intermitente, o contrato autônomo e o teletrabalho, que, por suas próprias características, afastam e dificultam a ação sindical.

Desta forma, surgiram, nas relações trabalhistas brasileiras, várias formas e possibilidades de flexibilização, entre elas a contratação intermitente, o trabalho autônomo e o teletrabalho, consubstanciadas com a mínima intervenção estatal, possibilitando maior negociação direta entre empregadores e empregados. A reboque, esses novos tipos de contrato

trazem consequências relevantes, abrindo precedentes à precarização das relações coletivas e individuais de trabalho.

Diante desse panorama, à medida que se aumenta o número de contratação de empregados nos novos moldes de contratos atípicos, tornar-se cada vez mais difícil a representação, e, conseqüentemente, a defesa dos interesses coletivos, sociais e econômicos desses trabalhadores. O enfraquecimento da representatividade se dá também em razão da possibilidade de prestação de serviços em caráter eventual, com períodos de inatividade sem remuneração, com o risco do negócio, ou até mesmo sujeitando esse trabalhador a jornadas extenuantes, sucumbindo-o ao poder econômico do empregador.

Assim, apresentadas essas considerações iniciais acerca das novas flexibilizações nos contratos de trabalho, mais de perto as novas modalidades contratuais, esta pesquisa visa analisar, sem esgotar o tema, seus reflexos e contribuições diretas para a fragilização da representatividade sindical diante das novas demandas da coletividade laboral.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS E CONSTITUCIONAIS DOS SINDICATOS NO BRASIL

Faz-se importante trazer alguns aspectos históricos e constitucionais das organizações sindicais, passando por sua formação e evolução — inicialmente na Europa; depois, no Brasil —, destacando a sua luta constante por melhores condições de trabalho, e o reconhecimento de sua importância nas constituições.

2.1 Aspectos históricos

Em momentos históricos de infortúnios, a união destaca-se como elemento essencial na luta para superar as adversidades e, em todos esses momentos, a solidariedade foi (e sempre será) o remédio social para o enfrentamento da opressão (MARTINEZ, 2016).

A associação de trabalhadores surgiu com maior expressão na Revolução Industrial européia, no final do século XVII. Por meio dela, ocorreram profundas mudanças nas relações sociais e econômicas, a maioria da população vivia no campo, produzindo o suficiente para a subsistência, e a produção de bens se dava por meio do trabalho dos artesões, que tinham pequenas oficinas e utilizavam suas próprias ferramentas. A produção artesanal era, portanto, feita em casa e desenvolvida pelos mestres e seus ajudantes.

Com o desenvolvimento de máquinas de produção em massa, as antigas oficinas residenciais deram lugar a grandes oficinas, e a produção antes artesanal foi substituída por maquinários, operados por trabalhadores menos qualificados que os artesões.

As antigas oficinas se transformaram em fábricas. A demanda por produtos industrializados fez com que as empresas começassem a absorver mão de obra oriunda da zona rural, assim como também a mão de obra dos antigos artesões, que perderam suas ferramentas e passaram a sobreviver somente da troca de sua força de trabalho por algum salário.

Para trabalhar nas fábricas e ter oportunidade de sobreviver, o trabalhador precisava enfrentar uma nova realidade e se submeter ao trabalho em ambientes precários e degradantes, somados a jornadas extenuantes de trabalho e os baixos salários. Tais condições impulsionaram os trabalhadores a se organizarem em grupos a fim de conter a exploração desumana imposta pelo capitalismo (CASSAR, 2017).

O Brasil, no final do século XIX, passava por diversas transformações sociais e econômicas. Com o fim da escravatura, o trabalho escravo foi substituído pelo trabalho assalariado. Os primeiros movimentos operários de trabalhadores no Brasil surgiram no final do século XIX, por meio principalmente de trabalhadores europeus que vieram trabalhar nas lavouras de café — e, posteriormente, no período inicial do desenvolvimento da indústria brasileira. Assim como na Europa, a classe operária brasileira lutava por melhores condições de trabalho. No Brasil, até aquele momento, não havia qualquer lei que protegesse os trabalhadores para garantir condições mínimas de trabalho. Dessa forma, a união de trabalhadores visava o auxílio mútuo e de socorro. Logo depois, formaram-se as uniões operárias, de diversos ramos de atividade produtiva.

2.1 ASPECTOS CONSTITUICIONAIS NO BRASIL

A primeira lei brasileira que tratou das relações de trabalho foi o Decreto nº 979, de 06/01/1903, inspirado na doutrina social católica. Versava sobre a possibilidade de trabalhadores da agricultura e de indústrias rurais formarem grupos em sindicatos para custeio e defesa de seus interesses. Já o Decreto Legislativo nº 1.637/07 facultou aos demais profissionais associarem-se a sindicatos mistos. As leis eram simples, porém possibilitava, em tese, a liberdade sindical individual e coletiva (MAIA, 2011).

Nos anos de 1930, ocorreu a primeira intervenção estatal. O estado interveio politicamente nas relações entre capital e trabalho, em consequência, ocorreu a regularização

dos sindicatos patronais e de operários por meio do Decreto-Lei 19.770/1931 (BRASIL, 1931). Com a Constituição de 1934, os sindicatos continuam as suas atuações com limitação, baseando-se no sindicato único, submetido ao reconhecimento perante o Estado, com custeio através da contribuição Sindical (DELGADO, 2019). Nos anos seguintes, o sistema sindical brasileiro permaneceu basicamente o mesmo até a promulgação da Constituição de 1988.

A Constituição Federal de 1988 iniciou alterações significativas no sistema sindical brasileiro: retirou a intervenção estatal nas atividades sindicais, reforçou o papel da ação sindical na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria, promovendo e trazendo um viés democrático ao sindicalismo, sem, porém, afastar-se completamente das características das constituições anteriores (DELGADO, 2019).

As alterações introduzidas pelo novo texto constitucional reconhecem o direito à liberdade sindical e à não interferência estatal, elevando as normas de proteção e garantias sindicais e de associação profissional ao nível de direitos fundamentais. Por outro lado, mantêm a unidade sindical, não rompendo completamente com a constituição dos anos 30.

3 A ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA E A FUNÇÃO SINDICAL

Os sindicatos nasceram da associação de pessoas em busca do mesmo objeto, de um bem comum. Como vimos anteriormente, as conquistas trabalhistas são fruto de anos de lutas por melhores condições de vida, recebendo posteriormente o reconhecimento do estado. A construção da organização sindical brasileira é caracterizada por conquistas e avanços em momentos históricos, suportando as medidas restritivas e as intervenções estatais. A resistência por meio das greves e manifestações impulsionaram a concepção e o avanço legislativo para a formação do modelo organizacional fundamentado no princípio da liberdade sindical.

O princípio da liberdade sindical é a espinha dorsal do direito coletivo representado por um Estado Social e democrático de direito. É um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato.

A Convenção 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, informa que esta liberdade consiste no direito de os empregadores e trabalhadores, sem distinção e intervenção estatal, constituírem as organizações que consideram convenientes, assim como de se filiarem a essas organizações ou delas se desligarem. Por isso, a liberdade sindical possui duas faces: a individual e a coletiva Cessar (2018 p. 286).

A adoção do princípio da liberdade sindical e seu reconhecimento pelo poder constituinte de 1988 permitiu a associação dos trabalhadores a formação de sindicatos sem a interferência estatal, abrangendo, portanto, sua gestão administrativa, política e financeira, garantindo sua maior autonomia e independência.

A Constituição Federal de 1988 consolidou no ordenamento jurídico brasileiro a liberdade de associação, profissional ou sindical, vinculada ao exercício da defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria, vedando-se expressamente a intervenção estatal (BRASIL, 1988). Na mesma linha de entendimento, o Art. 511 CLT dispõe que:

[...] é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (BRASIL, 1943).

Assim, tem-se, na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho, um arcabouço jurídico que protege e garante aos sindicatos a livre associação, organização e autonomia para representação dos interesses individuais e coletivos de uma categoria.

3.1 A ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Os sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado, não têm fins lucrativos, e sua administração é conduzida por seus próprios membros. A associação aos sindicatos se dá em razão da condição de empregado ou empregador de acordo com art. 511, § 2º, da CLT. A categoria se relaciona com a atividade econômica exercida pela empresa independentemente de sua função (BRASIL, 1943).

Os sindicatos são compostos e administrados por três órgãos — a assembleia geral, o conselho fiscal e a diretoria, conforme Art. 522 da CLT:

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela assembleia geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do conselho fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º Constituirá atribuição exclusiva da diretoria do sindicato e dos delegados sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei (BRASIL, 1943).

Segundo MARTINEZ (2016, p.1489.), a assembleia geral é o órgão deliberativo responsável, inclusive, pela formação do próprio sindicato e pelas decisões mais importantes da vida associativa. À diretoria incumbe-se o controle, a chefia e a representação em nome da entidade sindical. Por fim, o conselho fiscal exerce o papel de controle dos atos administrativos.

A assembléia geral também define, por meio do estatuto, a abrangência territorial, a categoria, a forma de eleição dos membros e os demais atos administrativos que passam a reger as atividades sindicais.

3.2 FUNÇÃO SINDICAL

Os sindicatos têm como principal atribuição a defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos seus associados. Esta é a sua própria razão de existir.

A Função de Representação está disposta no Artigo 513, alínea A, da CLT, os sindicatos tem a prerrogativa de representam os interesses gerais da categoria e os interesses individuais dos associados relativos ao trabalho (Brasil, 1943).

A função negocial está prevista no Artigo 513 alínea b, e 611 da CLT. Estes dispositivos regularizam as atuações dos representantes sindicais nas negociações de convenções e nos acordos coletivos de trabalho, que podem resultar em regras coletivas a serem aplicadas a uma determinada categoria. Ressalta-se que as cláusulas de normas coletivas também dizem respeito às obrigações assumidas reciprocamente (MARTINEZ, 2016).

A função econômica diz respeito à possibilidade de o sindicato desenvolver atividades comerciais de forma a conseguir lucro e incrementar suas receitas a partir disso. O Art. 564 da Consolidação das Leis Trabalhistas (Brasil, 2012) veda esse tipo de atividade. Delgado explique que

A circunstância de o sindicato exercer atividades econômicas para melhor prover suas funções sindicais melhor se combina, inclusive, com a noção de sindicato livre, pessoa jurídica de direito privado. Ao reverso, a noção de sindicato como braço do Estado, pessoa jurídica de Direito Público ou exercente de atividades estatais, é que se choca com a autonomia econômica da entidade sindical. Neste caso, a proibição de atividades econômicas é um dos instrumentos de controle mais eficazes sobre a organização e vida do sindicalismo — situação incompatível com a regência constitucional deflagrada pelos princípios de liberdade e autonomia sindicais (DELGADO, 2019, p. 1608)

Na função assistencial, o sindicato presta serviços assistenciais (como educação, saúde, lazer) diretamente ou por meio de convênios, mantém fundação de cooperativas e serviços jurídicos, conforme Artigo 514 da CLT. Nos saberes de Martinez (2016, p. 511.): “Não há atualmente como imaginar uma entidade sindical sem a ela atribuir a atuação assistencial”.

Com a Reforma Trabalhista, tornou-se cada vez mais difícil de os sindicatos conseguirem efetivar de maneira satisfatória suas funções constitucionais, principalmente em função do fim da contribuição sindical compulsória, que abalou sobremaneira o suporte financeiro das instituições sindicais.

4. A REPRESENTATIVIDADE SINDICAL COM A REFORMA TRABALHISTA

Sancionada em 13 de julho de 2017, a Lei 13.467, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas. Aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, as mudanças foram baseadas na necessidade de modernizar as relações trabalhistas para fomentar o desenvolvimento econômico. Dessa forma, as inovações trazidas pela nova lei acentuam as imposições unilaterais impostas pelo empregador e flexibilizam as regras mínimas das normas imperativas do Direito do Trabalho (DELGADO, 2019).

Nesse contexto, salienta-se que no tocante a representação sindical, a reforma buscou reduzir a ação sindical, atacando sua principal fonte de renda com o fim da contribuição sindical, artigos 578 e 579 da CLT; esvaziou a presença do sindicato em razão da prevalência do negociado sobre o legislado nos moldes do art. 611-A da CLT; regulamentou a criação das comissões representes dos empregados conforme previsão no artigo 11 da Constituição Federal; e ampliou as modalidades de contratos de trabalho, como o intermitente, o autônomo exclusivo e o teletrabalho. Desta forma, diferentemente do que foi proposto pela modernização, as várias formas de contratação flexibilizadas pela reforma não parecem sugerir o combate à informalidade e ao desemprego, mas apenas a substituição de relações de emprego protegidas por postos de trabalho precários (DARI; VERAS; ARAUJO, 2019).

Nesse sentido, um dos novos tipos contratuais esta previsto nos artigos 75-A a 75-E da nova lei, trata-se do teletrabalho, modalidade que possibilita a prestação de serviços com o uso de tecnologia de telecomunicação e informação, fora das dependências do empregador sem ser considerado como trabalho externo, essa modalidade permitir a redução dos custos operacionais, além de submeter o empregado às imposições de contratos unilaterais sem as proteções previstas nas normas trabalhistas, colhe-se na jurisprudência a seguinte posição quanto às imposições patronais a cerca da remuneração:

VÍNCULO DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE. TOMADORA DO SERVIÇO. SUBORDINAÇÃO DIRETA. INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA. SALÁRIO EXTRA-FOLHA. RESSARCIMENTO DE QUILOMETRAGEM. TELETRABALHO. EXECUÇÃO NA RESIDÊNCIA. DANO MORAL. OBRIGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

DESCUMPRIMENTO. REPERCUSSÃO DO FATO. 1. A terceirização consiste na transferência da atividade para que seja executada por pessoa jurídica, conforme o art. 4º-A da Lei n. 6.019, de 1974, na redação da pela Lei n. 13.467, de 2017, razão pela qual a tomadora do serviço não pode simultaneamente manter a subordinação direta sobre o trabalho executado pelo empregado admitido pela empresa contratada, mediante o controle e a direção da prestação pessoal de serviço por intermédio do seu preposto, pois configura intermediação da mão de obra, cuja hipótese somente é autorizada para o trabalho temporário, consoante o art. 2º daquela norma, de sorte que em face da realidade contratual forma-se o vínculo de emprego, na conformidade dos arts. 2º e 3º da CLT. 2. Comprovado que o empregado realiza teletrabalho, executando a atividade na residência, o pagamento de parcela a título de reembolso de quilometragem para ressarcir a locomoção casa-trabalho e vice-versa e para participar de reunião na sede da empresa, sem a comprovação da despesa, traduz negócio simulado e evidencia que na verdade remunera a prestação de trabalho, principalmente porque o valor era fixo e igual em todos os meses. 3. O descumprimento patronal cujo ilícito, por si só, se circunscreve à obrigação contratual não configura dano moral se o autor não cumpre o ônus de provar que o ato gerou fato humilhante ou constrangedor com repercussão ou na intimidade, ou na vida privada, ou na honra, ou na imagem, cuja inviolabilidade é assegurada pelo art. 5º, X, da Constituição Federal de 1988, pois a violação não é consequência necessária do descumprimento contratual e, por isso, juízo de mera presunção não tem consistência. (TRT12, RO 0001735-09.2017.5.12.0036, Rel. Desembargadora Maria de Lourdes Leiria, 30/01/2020)

Outra modalidade é o contrato de trabalho intermitente, que se caracteriza pela prestação de serviços com alternância de períodos de atividade e inatividade com uma jornada de trabalho móvel sem garantia de uma renda mínima e sem a previsibilidade de tempo Cassar, (2018), essa nova modalidade foi introduzida com a alteração do artigo 443 da CLT, que passou a vigorar com a seguinte com a seguinte redação:

O conceito de contrato de trabalho intermitente encontra-se definido no parágrafo terceiro do artigo 443, da CLT, o qual prevê: Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017)

O empregado contratado de forma intermitente poderá prestar serviços a vários empregadores, sem receber qualquer remuneração pelo tempo em que fique inativo, embora a lei determine o direito a todos os benefícios dos demais empregados o pagamento se dará sempre de forma promocional ao tempo de prestação de serviços em razão dos períodos atividade e inatividade, quanto ao momento de prestação de serviços a doutrina trazia limites a contratação trazendo em caráter de excepcionalidade para a modalidade o entendimento majoritário dos participantes da II Jornada Nacional de Direito Material e Processual do

Trabalho, promovida pela Anamatra, entre os dias 09 e 10 de outubro de 2017, pela aprovação do Enunciado nº 90, com a seguinte redação:

90. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E DEMANDAS PERMANENTES 1. É ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa. 2. É ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente. 3. O empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada. 4. Presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3º, da CLT tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador.

Noutro sentido o TST se posicionou em recente julgado afastando a excepcionalidade mantendo e a validade do contrato:

EMENTA : I) AGRAVO DE INSTRUMENTO - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE -TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF.Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo.Agravo de instrumento provido.II) RECURSO DE REVISTA - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - MATÉRIA NOVA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF - DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT.

1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17.2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT.3. É pacífica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões).4. In casu, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente "deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas" e que "não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa".5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê.6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-se como "intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob

modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR:104540620185030097, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2019)

Já o contrato autônomo exclusivo está previsto no artigo 442-B da CLT, que prever:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no *caput*.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do *caput*, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no *caput* se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante (BRASIL, 2017).

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, porém no entendimento de Cassar, (2018 p.50),

“O autônomo não é empregado, seja porque corre os riscos do seu próprio ofício ou profissão ou porque não é subordinado. Normalmente este tipo de trabalhador não tem exclusividade, pois presta serviços para diversos tomadores”,

Na mesma linha de entendimento o TRT da 17ª Região nos termos do seguinte precedente:

RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO AUTÔNOMO. A relação de emprego prevista no art. 3º da CLT necessita, para ser caracterizada, que o trabalhador exerça sua atividade, sujeitando-se às ordens e disciplina do empregador. Está-se falando da subordinação, ponto de distinção entre o trabalho autônomo e o contrato de emprego, cuja natureza exige intercâmbio de condutas, porque se consuma por pessoas que compõem um quadro geral de ordem e de segurança no processo da produção de bens ou de serviços. E, por isso, exige a intervenção do poder jurídico do tomador na conduta do prestador, em função da direta e exclusiva da manutenção e da adequação da atividade despendida por este, em prol do empreendimento. Se há prova de que o prestador de serviços agia como senhor de si mesmo e sem qualquer submissão ao comando diretivo do tomador, seu trabalho é autônomo e não subordinado. (Recurso desprovido). (TRT-17- RO: 00007925420175170132, Relator: SÔNIA DAS DORES DIONÍSIO MENDES, Data de Julgamento: 17/06/2019, Data de Publicação:25/06/2019)

As novas modalidades de contrato se ajustam perfeitamente as perspectivas patronais em que as flexibilizações das relações laborais possibilitem a exploração da força de trabalho, sem o rigor das regras típica da relação emprego. Ao mesmo tempo, a flexibilização, fragmenta o convívio social dos empregados enfraquecendo cooperação entre si, concorrendo fortemente para vulnerabilizar do poder de representatividade, organização e ação coletiva dos trabalhadores em defesa de seus direitos (DARI; VERAS; ARAUJO, 2019).

No tocante a vulnerabilidade produzida pela pulverização das regras de contratação se extrai o enfraquecimento da representatividade sindical, dos contornos dados especificamente pelas novas relações justralhistas é possível, desde já, ensaiar uma situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal do trabalhador, seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial. (ALVES, 2019).

A nova legislação trabalhista primou por reduzir o movimento sindical, adornado mecanismos de flexibilização das regras trabalhistas, com isso a representação sindical foi diretamente afetada na sua base sustentação fragilizando seu perder negocial, nota-se a perda da autonomia dos sindicatos em razão das condições de vulnerabilidade socioeconômica, somadas a concorrência impostas no processo de negociação pelas novas modalidades contratuais.

5 CONCLUSÃO

A luta conjunta da classe operária tem em sua representatividade a força para impor equilíbrio às relações trabalhistas. Diante desta temática, o presente trabalho não pretendeu esgotá-la. Buscou-se, por meio da evolução histórica, das premissas conceituais e das

fundamentações, responder às questões trazidas pela Reforma Trabalhista no tocante às novas formas de contratação.

Em seguida, buscou-se analisar a nova legislação (Lei 13.467/2017) e as suas repercussões nas relações trabalhistas, com ênfase nas novas modalidades de contratação e seus impactos. Neste ponto, as tendências da abertura de novos postos de trabalho com a utilização dos novos modelos contratuais afetam a base da representatividade sindical, interferindo na capacidade de negociação e interlocução nos âmbitos de atuação sindical. Aqui, chegou-se à resposta da problemática apresentada: a fragilização da representação sindical decorre da vulnerabilidade e da precariedade das novas formas contratuais, que estimulam distanciamento social dentro das empresas provocando o esvaziamento da importância dos sindicatos.

Notadamente, o papel dos sindicatos sempre foi a busca pelo equilíbrio nas relações trabalhistas, a força representativa produzida pela união social dos trabalhadores se enfraquece a medida que as flexibilizações trazidas pela Reforma se consolidam sem a resistência sindical.

REFERENCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade. Re-vista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/arti-cle/view/63907>. Acesso em: 20 mai. 2020. DOI: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907/39324>

ANAMATRA. Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **Listagem de enunciados aprovados**. Disponível em http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2018/10/REVISTA-TRT12_ED_30_2018.pdf Acesso em: 16 mai. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

Cassar, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018

Martinez, Luciano **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho** /Luciano Martinez. — 7. ed. — São Paulo: Saraiva, 2016

Merísio, Patrick Maia **Direito coletivo do trabalho** [recurso eletrônico] / [Patrick Maia Merísio]. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

Reforma trabalhista no Brasil: **promessas e realidade**/Organizadores: José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em < [http://www.prt20.mpt.mp.br/images/Livro_Reforma_Trabalhista - REMIR - unicamp.pdf](http://www.prt20.mpt.mp.br/images/Livro_Reforma_Trabalhista_-_REMIR_-_unicamp.pdf)> Acesso em 03/04/2020.

_____. _____. **Recurso Ordinário n.** 0001735-09.2017.5.12.0036. Ação Trabalhista. Relator: Desembargadora Maria de Lourdes Leiria, publicado em 30/01/2020. Disponível em: <www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:12293132> Acesso em: 25/05/2020.

_____. _____. **Recurso Ordinário n.** 0007925420175170132. Ação Trabalhista. Relator: Relator: SÔNIA DAS DORES DIONÍSIO MENDES, Data de Julgamento: 17/06/2019, Data de Publicação: 25/06/2019), Disponível em: <<https://trt17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729223755/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7925420175170132?ref=serp>> Acesso em: 26/05/2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº104540620185030097. 4ª Turma. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Data de Publicação: DEJT 09/08/2019 Disponível em <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10454&digitoTst=06&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=&varaTst=&submit=Consultar>>