

A Reforma Trabalhista, consubstanciada pela lei nº 13.467/2017, entra em novo patamar a partir do Dissídio Coletivo da categoria dos trabalhadores dos Correios de 2020, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Se a análise legal da reforma já indicava que ela desdobrava profundas alterações sindicais, é nesta negociação, três anos após entrar em vigor, que uma de suas faces mais severas é colocada em prática: o fim da ultratividade.

Esta legislação causa uma profunda mudança na CLT, com alteração de mais de 200 artigos. Podemos perceber que além das regras laborais, as alterações sindicais que produzem não são menos relevantes, pelo contrário, seu impacto estremece as bases do movimento sindical como conhecemos hoje (KREIN, 2018). Podemos aglutinar essas alterações em três partes concomitantes: restrição no custeio das entidades sindicais, flexibilização na forma de contratação e alterações nas negociações coletivas.

A primeira possui, como elemento principal, o fim do imposto sindical, mas, também, dificuldades extras para aprovação de descontos assistenciais em acordos coletivos de trabalho, devido à disparidade de forças na negociação entre entidade patronal e laboral. O segundo aspecto se refere a pulverização nas formas de contratação, ampliação da terceirização, inclusive para serviços fins, trabalhos autônomos, intermitentes e *zero hours contract*, que, no geral, não são representados pela entidade sindical direta. A terceira alteração, das formas de negociação, diz respeito à criação de grupos nos locais de trabalho, sem relação com a entidade representativa, com autonomia para negociar com a entidade patronal, a instituição do acordado sobre o legislado, que permite acordos, em determinados pontos, que desfavoreçam os trabalhadores frente a legislação e, por fim, e objetivo do presente texto, o fim da ultratividade (SOUTO MAIOR, 2017).

A ultratividade é a regra que previa a manutenção das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho além de sua vigência, isso é, se um novo acordo não fosse firmado até seu vencimento, o que estava convencionado seguia válido até que um novo fosse celebrado entre as partes. Porém, o Ministro Gilmar Mendes, do Superior Tribunal Federal (STF), em 19 de outubro de 2016, na ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) 323, determinou a suspensão da Súmula 277 do TST, de 2009, que regia a ultratividade, fragilizando a regra. A Reforma Trabalhista, por sua vez, a eliminou explicitamente, deslocando a correlação de forças na negociação para o lado empresarial (GALVÃO, 2019). O caso da negociação dos Correios com os trabalhadores em 2020 é emblemático neste sentido.

¹ Mestrando em Sociologia da UFPR, sob orientação da Prof. Dra. Maria Aparecida Bridi e coorientação da Prof. Dra. Mariana Bettega, membro do GETS e da REMIR

A Reforma Trabalhista está vigente desde novembro de 2017. Porém, no Acordo Coletivo de 2018 e o dissídio coletivo de 2019 não a executam em sua plenitude. Mas, em 2020, a Lei 13.467/2017 é colocada em prática. A empresa gerou um impasse na negociação, pois se recusou a buscar propostas de consenso ou conciliação. Sua proposta reduzia a 9 às 79 cláusulas que a categoria possuía, e não alterava sua postura em nenhum momento, mesmo com as tentativas junto ao MP ou de mediações junto ao próprio TST. A Ministra Kátia Arruda, relatora do Dissídio, expôs assim a atitude da empresa:

“Definitivamente a atitude da empresa não demonstrou nenhuma vontade de solução harmônica, o que ficou visível quando determinou o desconto imediato no salário dos trabalhadores grevistas, em plena pandemia (que aprofundou fortemente a crise econômica já experimentada pelo País, a partir da mais grave crise de saúde vivenciada em nossa História). E tomou tal decisão drástica em contexto de ausência ou autorização de qualquer decisão judicial, a despeito de previsão constante em lei. Tal atitude revelou postura impositiva e não conciliatória em relação a seus trabalhadores, desconhecendo-os como seu principal capital social, tanto que das setenta e nove cláusulas asseguradoras de direitos e obrigações do último dissídio coletivo, a empresa apresentou somente nove, das quais apenas duas tratam de direitos ou benefícios, e ainda assim, na condição de mera “faculdade” ou “expectativa”, sem caráter obrigacional, menosprezando todas as conquistas históricas obtidas pela categoria.” (DISSÍDIO COLETIVO DOS CORREIOS, 2020, p.26, grifos meus)

Ao adotar a postura intransigente, a negociação se findou e a solução passou por dissídio coletivo junto ao TST. O voto da relatora foi vencido, e a maioria da Seção de Dissídio Coletivo (SDC) do TST seguiu o voto do Ministro Ives Gandra Filho, que, primeiro, aborda a questão da vigência do acordo. O tema era controverso pois, em 2019, o dissídio coletivo havia definido que valeria por 2 anos, porém, uma decisão no STF, em recurso feito pelos Correios em 2020, dá margem para reduzir seu prazo para apenas 1 ano, e é a partir desta decisão que há o entendimento de que em 2020 a vigência do Acordo teria ultrapassado seu limite legal.

o Supremo Tribunal Federal, por decisão monocrática do Ministro Dias Toffoli, nos autos da Medida Cautelar na Suspensão de Liminar nº 1264 Distrito Federal, acolheu pedido da ECT para “suspender os efeitos da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos autos da ação de Dissídio Coletivo de Greve nº 1000662-58.2019.5.00.0000, especificamente no que tange a suas cláusulas [...] 79 [vigência], até o respectivo trânsito em julgado” (publicada em 21/ 11/ 2019). (DISSÍDIO COLETIVO DOS CORREIOS, 2020, p.13)

A segunda questão enfrentada pelo Ministro é referente à ultratividade. Em sua exposição deixa claro que, por se tratar de dissídio coletivo, e não negociação livre entre as partes, há obrigatoriedade de se submeter à constituição e as leis, dentre elas a Reforma Trabalhista, que veda a ultratividade. Desta forma, compreende que não há possibilidade de incorporação de nenhuma das cláusulas que gerem ônus para a empresa, além dos que ela livremente se propôs, dos ACT e Dissídios Coletivos anteriores. Assim, a redação final assume as nove cláusulas propostas pela empresa e 20 cláusulas sociais sem custos direto ou indireto ao empregador:

Nesse caso, como não é juízo de eleição, seu Poder Normativo fica restrito aos limites constitucionais e legais, preservando as normas convencionais pré-existentes, o que significa aquelas decorrentes do último instrumento normativo oriundo de negociação coletiva. Nessa hipótese, não é possível impor normas que venham a onerar economicamente a empresa, mas apenas cláusulas sociais, que melhorem as condições de trabalho na empresa. **Por outro lado, a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467/ 17, vedou a ultratividade das normas coletivas autônomas ou heterônomas, como incorporáveis aos contratos individuais de trabalho (CLT, art. 614, § 3º), superando a jurisprudência da SDC do TST que admitia a manutenção de cláusulas tidas como históricas, pela sua reiteração por mais de 10 anos em instrumentos normativos. O próprio STF, na ADPF 323, determinou cautelarmente a suspensão da Súmula 277 do TST, que admitia a ultratividade das normas convencionais trabalhistas, assentando que “a Justiça Trabalhista segue reiteradamente aplicando a alteração jurisprudencial consolidada na nova redação da Súmula 277, claramente firmada sem base legal ou constitucional que a suporte” (Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 19/ 10/ 16). (DISSÍDIO COLETIVO CORREIOS, 2020, p. 35, grifos meus)**

Percebemos, portanto, que a reforma trabalhista, ao eliminar a ultratividade, beneficia o o empresariado, exclusivamente, uma vez que o ACT possuía cláusulas que beneficiavam os trabalhadores frente a legislação, e que, portanto, a única parte interessada em não celebrar o acordo antes do fim da sua vigência é o lado patronal. Isso coloca os sindicatos numa posição defensiva, sem instrumentos para manutenção de direitos em um momento que a empresa tenha intenção de retirá-los.

No caso dos Correios, em especial, dentre as cláusulas eliminadas estavam aquelas relacionadas ao custeio dos sindicatos e federações, como cobrança de taxa assistencial, além de excluir as que tratavam das liberações sindicais. No caso em tela, eliminou as 11 liberações para cada uma das federações nacionais (FENTECT e FINDECT) e o acordo de 1 liberação a cada 1.500 funcionários, limitado à 9 liberados extras, nas bases sindicais com mais de 5.000 trabalhadores, que somavam às liberações já previstos pela legislação. Assim, ao eliminar o acordo, a ECT passa a poder decidir unilateralmente sobre a questão e limitá-la à CLT.

Não parece coincidência que esta ofensiva contra o movimento sindical da categoria aconteça e, na sequência, o governo Bolsonaro apresente o Projeto de Lei 591/202, para implementação do Correios S.A. Aparentemente, a execução destes mecanismos previstos na Reforma Trabalhista, mas que ainda não haviam sido colocados em prática, são utilizados como forma de tentar evitar a mobilização da categoria contra a privatização nos Correios.

Contudo, a importância da análise proposta não se resume a esta categoria, mas permite percebermos o avanço prático na execução da Reforma Trabalhista em alguns aspectos, aqui ressaltada o fim da ultratividade. Soma-se a isso o impacto jurídico de uma decisão de instância superior para os Tribunais Regionais do Trabalho, que tendem a seguir a orientação e adotar a mesma postura nos estados, permitindo que as empresas dificultem a negociação buscando extrapolar a vigência do Acordo Coletivo visando eliminá-lo.

Assim, podemos observar que as consequências da Reforma Trabalhista seguem em curso, apresentando novos fatos e impactos para os trabalhadores e suas organizações. Esse novo desafio colocado para o movimento sindical exigirá, de suas organizações, se reinventar para enfrentar um novo momento na luta de classes brasileira.

GALVÃO, Andréia. Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade, v. 1, p. 203-223, 201

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva, pp. 77-104. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1. 2018

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Vamos falar séria e honestamente sobre a Reforma Trabalhista? In: A história do Direito do Trabalho no Brasil. Curso de Direito do Trabalho, Vol. I – Parte II. São Paulo: LTr, 2017.

CORREIOS. Tribunal superior do trabalho. Dissídio coletivo de greve – ECT – não abusividade da greve em face da recusa patronal à negociação e oferecimento de pauta superlativamente redutiva de vantagens – desconto de 50% dos dias parados e compensação dos demais – composição do conflito por sentença normativa com 29 cláusulas – regime constitucional e legal após a lei 13.467/17 incompatível com o conceito de cláusulas históricas – não pré-existência de cláusulas convencionais – poder normativo restrito em dissídio coletivo de greve. Processo nº tst-dcg-1001203-57.2020.5.00.0000. Relatora: ministra Kátia Magalhães Arruda. Acórdão, 21/09/2020. Voto vencedor: Ives Gandra Martins Filho. http://fentect.org.br/media/media_acordos/acordao_tst_dcg_1001203_57.2020.5.00.0000.pdf. Acesso em: 6 de abril de 2021. 2020.