

**CSB**  
CENTRAL DOS SINDICATOS  
BRASILEIROS



# DIRETRIZES PARA RESISTÊNCIA

## ORIENTAÇÕES JURÍDICAS E POLÍTICAS





## **REFORMA TRABALHISTA**

Orientações Jurídicas e Políticas

Orientações emitidas pela CSB para as Entidades que  
lhe são filiadas



## **CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE DIRETA**

No atual momento político-social, **NÃO** submeter ao STF questões de Reforma Trabalhista (**Lei no 13.467/2017**), por meio de ações que possam levar a pronunciamentos de âmbito geral e eficácia erga omnes, a exemplo de ações de controle de constitucionalidade pela via concentrada. (**ADIS TERCEIRIZAÇÃO 1 3.429/17**)



## **CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE DIFUSA**

Não arguir inconstitucionalidade pelas vias incidentais, tanto material quanto formal, nas ações judiciais promovidas pelos sindicatos.

As provocações judiciais deverão requerer de modo fundamentado a compatibilização com Constituição, Princípios, Convenções Internacionais e demais dispositivos legais.



## **CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE DIFUSA**

Fazer juízo de oportunidade e conveniência, em cada situação concreta, na arguição de inconstitucionalidades e nulidades da legislação sobre a Reforma Trabalhista, defendendo os interesses dos trabalhadores, mas sempre pensando nas instâncias superiores do Judiciário e na ambiência político-social atual e com o sentimento coletivo sindical, no fito de propiciar a construção de jurisprudência positiva.





## **ATUAÇÃO INTERNACIONAL**

Desenvolver estudos sobre a desconstrução orquestrada dos direitos sociais e a precarização trabalhista, envolvendo os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, a fim de subsidiar representações e queixas nos organismos internacionais, como a OIT, CIDH, OEA, ONU, tribunais internacionais.



## **CAPACITAÇÃO**

Promover capacitação de dirigentes e corpo jurídico a fim de, pela aprimoração de conhecimentos, melhor discutirem a Reforma Trabalhista, com técnica, segurança e domínio dos instrumentos processuais.

A CSB recomenda que, nas peças processuais, sejam reportadas normas e tratados internacionais, com destaque para as Convenções e Recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil.



## **CAPACITAÇÃO**

Nessa esfera de atuação deve-se destacar que a legislação da Reforma Trabalhista abre margem para o dumping social. Concomitantemente deverão as entidades sindicais adotar as medidas judiciais cabíveis, sozinhas ou em regime de colaboração com outros legitimados.





## **BANCO DE DADOS JURISPRUDENCIAL**

As entidades sindicais de cúpula deverão acompanhar a construção jurisprudencial dos tribunais e manter atualizadas as decisões relevantes no âmbito nacional. No âmbito local, convém que as entidades estaduais façam o mesmo, simetricamente, a fim de ter o mapeamento jurisprudencial atualizado e colaborar na elaboração das súmulas.



## **HERMENÊUTICA JURÍDICA**

Interpretar a legislação da Reforma Trabalhista de acordo com os princípios sociais e com as orientações modernas da hermenêutica jurídica, de forma a preservar e ampliar conquistas sociais especialmente no ambiente de trabalho.



## **ASSISTÊNCIA NA QUITAÇÃO LIBERATÓRIA**

Orientar para que no exercício da assistência sindical, quando da quitação anual trabalhista liberatória prevista no artigo 507-B da CLT, oportunidade em que será verificada a ausência de qualquer vício de consentimento do empregado, devem as entidades sindicais atuar sob a orientação de que se trata de expediente que pode comprometer direitos dos trabalhadores e seu acesso à justiça.



## **ASSISTÊNCIA NA QUITAÇÃO LIBERATÓRIA**

Destaca, ainda, que não podem ser objeto da quitação, entre outros, os direitos personalíssimos ou indisponíveis, renúncias a direitos, situações que causem constrangimento, discriminação ou desigualdade no trabalho, ofensas à disciplina de saúde, higiene e segurança no trabalho, bem como normas de ordem pública.



## **JORNADA DE 12 X 36 E BANCO DE HORAS – NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Os temas Jornada 12x36 e Banco de Horas devem ser objeto de disposição em instrumentos coletivos no sentido de vedar a pactuação individual. E quando necessárias, estas modalidades devem dispor de forma a regulamentar logo seus parâmetros.



## **CONTRATO DE TRABALHADOR AUTÔNOMO**

A contratação de trabalhador como autônomo, nos termos do artigo 442-B da CLT, diretamente ou na modalidade de pessoa jurídica (art. 442-B, CLT), com ou sem exclusividade, não impede a configuração do vínculo de emprego, quando reunidos os requisitos da relação empregatícia, em razão do princípio da primazia da realidade.





## **TRABALHO INTERMITENTE**

A Convenção Coletiva deverá dispor sobre a vedação ou autorização da contratação intermitente. E quando necessária a contratação na modalidade intermitente deve ser previamente regulamentada por acordo coletivo, observando os termos do Art. 443, parágrafo 3o, da CLT.



## **TRABALHO INTERMITENTE**

I – O trabalho intermitente não pode ser utilizado nas empresas cuja atividade, em si, não seja sazonal, descontínua nem de intensidade variável, sob pena de nulidade (arts. 9º, 444 e 468, CLT).



## **TRABALHO INTERMITENTE**

II – Fica recomendado que a fiscalização sindical e as negociações coletivas assegurem que as empresas deem condições adequadas aos trabalhadores nos períodos de inatividade, primando por uma remuneração apropriada e digna, além de convocações por meios seguros e em tempo hábil.



## **TRABALHO INTERMITENTE**

III – A CSB recomenda que, nas negociações coletivas, haja cláusula assecuratória de uma compensação retributiva aos trabalhadores nos períodos de inatividade.



## **TRABALHO INTERMITENTE**

IV – Recomenda, ainda nas negociações coletivas, que haja cláusula assegurando aos trabalhadores intermitentes preferência na contratação para o quadro ordinário de empregados efetivos, devendo o Sindicato e trabalhador serem notificados quando a empresa abrir vagas para essas contratações.



## **AÇÕES COLETIVAS – AÇÕES CIVIS PÚBLICAS**

Priorizar demandas e ações coletivas, preferencialmente Ações Civis Públicas, sempre que possível, na defesa de seus representados, a fim de combater violações coletivas. E ainda, buscar tutelas inibitórias e multas para os casos de eventuais descumprimentos da ordem judicial, que devem ser revertidas à entidade sindical.





## **APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA CONCOMITANTE DE FONTE DE DIREITO**

Considerar que a Lei no 13.467/2017 determina a aplicação subsidiária da legislação civil ao Direito do Trabalho, sendo preciso que, na defesa dos trabalhadores, além de se verificar os casos de vícios de consentimento e situações de anulabilidade, como erro, ignorância, dolo, coação, simulação, fraude, estado de perigo, lesão etc., sempre com fundamento cumulativamente aos princípios que norteiam o direito do trabalho, podendo os sindicatos, na condição de substitutos processuais, adotarem as providências judiciais e administrativas para combaterem a ilegalidade, sem prejuízo da responsabilidade pessoal de quem lhes deu causa e das indenizações cíveis, individuais e coletivas.



## **ASSISTÊNCIA NA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

É recomendável que as entidades sindicais filiadas à CSB, quando da formalização dos seus instrumentos coletivos, mantenham a assistência sindical obrigatória devendo, inclusive, ser extensiva a todos os contratos de trabalho, independente da modalidade e prazo. Recomenda-se, ainda, previsão da obrigatoriedade da realização das homologações quando da rescisão do contrato de trabalho para todos da categoria representada, vedada a realização da homologação em comissão de conciliação ou tribunal de mediação e arbitragem.



## **DISPENSA COLETIVA - SUBORDINAÇÃO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

As entidades sindicais filiadas à CSB, quando da formalização dos seus instrumentos coletivos, devem estabelecer critérios para que seja realizada dispensa coletiva com a obrigatoriedade de prévia negociação com a entidade sindical, sob pena de nulidade da medida intentada.



## **COMUNICAÇÃO SINDICAL**

Aprimorar e ampliar canais de comunicações da CSB de forma a instrumentalizar as entidades sindicais filiadas e a base representada sobre os malefícios da reforma trabalhista.



## **ARBITRAGEM**

Celebrar instrumentos coletivos que vedem a utilização de cláusula compromissória de arbitragem e mediação prevista no Art. 507- A, da CLT.



## **ACORDOS COLETIVOS – ART. 620**

Dispor em Convenções Coletivas de Trabalho as condições para celebração e validade dos acordos coletivos, tendo em vista o disposto no art. 620, da CLT.





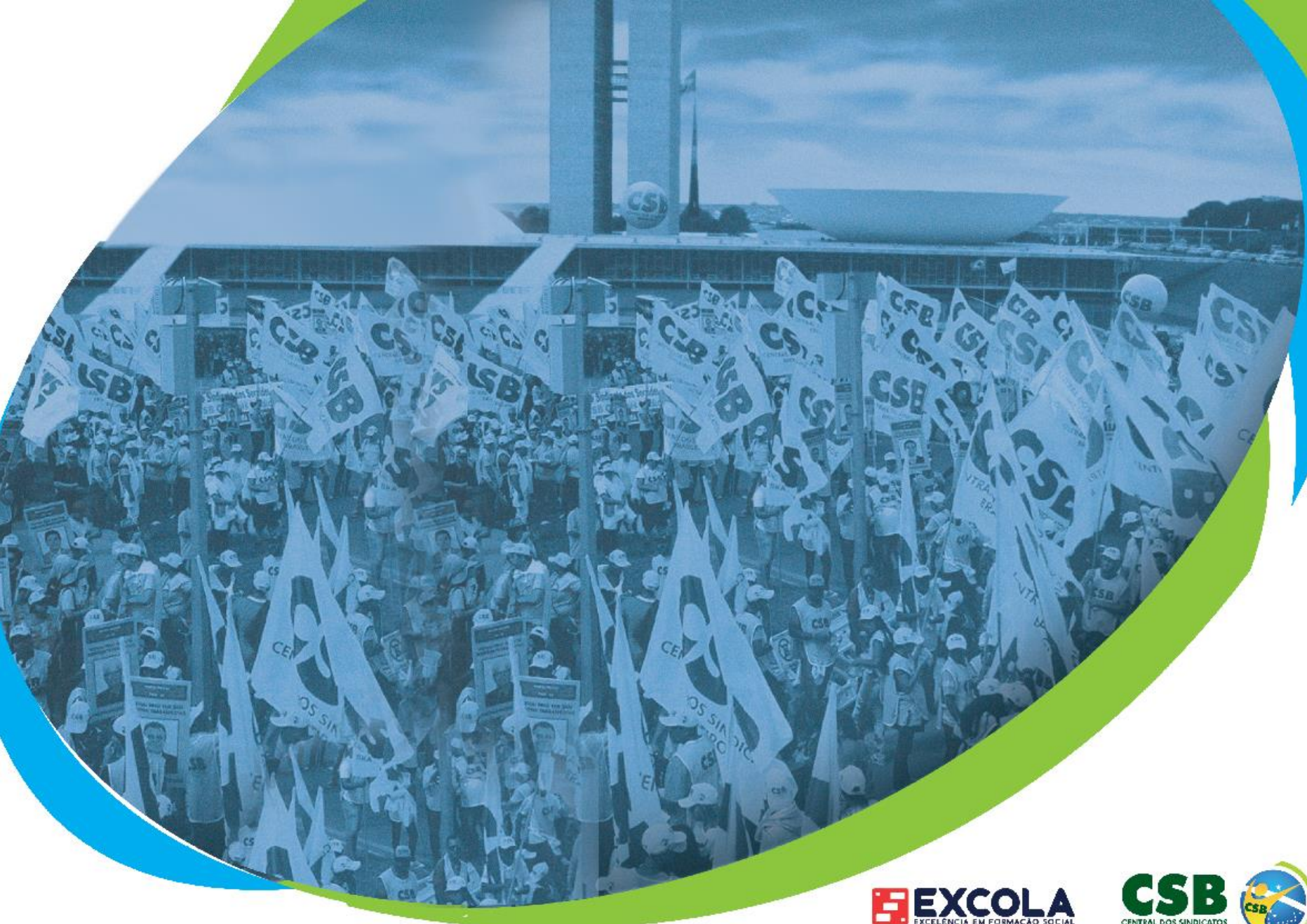
## **REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO**

Dispor em instrumentos coletivos de trabalho participação sindical nas eleições das comissões de representantes no local de trabalho, bem como o regramento para respectiva atuação, nos termos do art. 611-A, da CLT.



## **HOMOLOGAÇÕES DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS**

As entidades sindicais deverão adotar especial atenção às homologações de acordo extrajudicial, art. 885-b, e verificando irregularidades na conduta das empresas ou de advogados, tomar as medidas necessárias à anulação do ato judicial, inclusive por meio de recursos e representação ao MPF – Ministério Público do Trabalho.



**EXCOLA**  
EXCELENCIA EM FORMAÇÃO SOCIAL

