

REFORMA TRABALHISTA

O caso dos correios e o fim da ultratividade¹

<http://dx.doi.org/10.25091/S01013300202500010005>

BERNARDO PAIM CUNHA MASSON^{*}

MARIA APARECIDA BRIDI^{**}

MARIANA BETTEGA BRAUNERT^{***}

RESUMO

O presente artigo analisa os impactos da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017) nas relações de trabalho e sindicais dos Correios, especialmente no que se refere ao fim da ultratividade das normas trabalhistas. A pesquisa se utilizou de fontes primárias e secundárias e demonstrou que a norma foi aplicada pela empresa em 2020 e eliminou 50 cláusulas, das 79 anteriores, do Acordo Coletivo de Trabalho, retirando direitos históricos da categoria.

PALAVRAS-CHAVE: *reforma trabalhista; sindicalismo; ultratividade; Correios*

Labor reform: the case of correios and the end of ultraactivity

ABSTRACT

The present article analyzes the labor reform (Law No. 13,467/2017) at the Brazilian Postal Service (Correios), specifically the end of ultra-activity, which guaranteed the reissuance of rights obtained in the Collective Labor Agreement (CLA). The research utilized primary and secondary sources and demonstrated that the end of ultra-activity was implemented by the company and the Superior Labor Court (TST) in 2020, eliminating 50 out of the previous 79 clauses from the CLA.

KEYWORDS: *labor reform; sindacalism; ultraactivity; Mail*

[*] Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS) da Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba, PR, Brasil. E-mail: paim.bernardo@gmail.com

[**] Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba, PR, Brasil. E-mail: macbridi@gmail.com

[***] Universidade Federal do Paraná (UFPR), Matinhos, PR, Brasil. E-mail: mbbraunert@gmail.com

INTRODUÇÃO

Vários estudos já analisaram os efeitos da reforma trabalhista de 2017 implementada durante o governo de Michel Temer (MDB). Essas pesquisas destacam o caráter regressivo e destrutivo da reforma em relação aos direitos trabalhistas. Além disso, evidenciam que as promessas de aumento no número de empregos e de fortalecimento da democracia nas negociações entre patrões e trabalhadores — defendidas pelo governo, pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI) e por mídias hegemônicas como a

Rede Globo — não se concretizaram (Masson, 2022). Ao invés disso, o que se observa é uma piora nas condições de trabalho e impactos negativos sobre o sindicalismo no país (Krein; Oliveira; Filgueiras, 2019; Galvão; Teixeira, 2018; Krein et al., 2021).

A reforma trabalhista, segundo a literatura pertinente, possibilitou a criação de novos mecanismos de exploração do trabalhador, ampliando o fim de direitos e o achatamento de salários (Galvão; Marcelino, 2018) e, consequentemente, aumentando a extração de mais-valia (Marx, 2004). A Lei n. 13.467/2017 é, assim, uma política neoliberal, uma expressão da flexibilização de direitos que busca, sobretudo, romper com o contrato de trabalho por tempo indeterminado e ampliar os salários flexíveis e passíveis de redução (Krein, 2018).

A nova legislação altera cerca de duzentos aspectos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas alterações foram levadas a cabo com o objetivo de tornar a legislação trabalhista mais “flexível” e adaptá-la às demandas do empregador, de acordo com os preceitos neoliberais. Elas impactaram a forma de contratação, legalizando práticas como a terceirização do serviço fim,² a pejetização e o contrato intermitente, e ampliaram o uso do banco de horas para todas as categorias (Bridi, 2020). Mudaram, assim, a jornada de trabalho. A ociosidade laboral daqueles que trabalham menos horas semanais do que gostariam passou a implicar redução de remuneração em alguns casos e, em outros, excesso de carga de trabalho. Além disso, a nova lei permitiu o fracionamento das férias em três vezes, a redução do intervalo de almoço e outras alterações nas condições de trabalho desfavoráveis à classe trabalhadora (Krein, 2018; Souto Maior, 2017).

Esse movimento do governo Temer, em razão de sua intensidade, foi denominado ultraliberalismo por autores como Armando Boito Jr. (2020). Além da reforma trabalhista, foram adotadas medidas que pioram as condições de vida da população como um todo, como a reforma da Previdência, que, dentre outras coisas, aumentou a idade mínima da aposentadoria da mulher em sete anos e a dos homens, em cinco, e o Projeto de Emenda Constitucional (PEC) do teto de gastos, que congelou os investimentos do governo, especialmente na seguridade social, precarizando os serviços públicos (Krein, 2018).

O presente artigo analisa os impactos da reforma trabalhista sobre a classe trabalhadora a partir de um estudo das negociações de 2020 no dissídio coletivo da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT). Detendo-nos nesse caso, pudemos analisar os efeitos do fim da ultratividade na correlação de força entre patrões e empregados nas negociações de acordos.

O fim da regra de ultratividade impediu uma das principais estratégias defensivas do movimento sindical: a não celebração de Acordo

[1] Este artigo resulta da pesquisa de mestrado de Bernardo Paim Cunha Masson, defendido em 2022, sob orientação de Maria Aparecida Bridi e coordenação de Mariana Bettge Braunert.

[2] A terceirização que antecedeu a reforma trabalhista foi estendida a todas as atividades pela Lei da Terceirização (n. 13.429), de 31 de março de 2017 (Bridi, 2020).

Coletivo de Trabalho (ACT), mesmo que isso significasse não ter reajuste salarial, caso a empresa forçasse a retirada de direitos que os trabalhadores considerassem fundamentais. E, se não houvesse novo acordo ou fosse para decisão judicial, via dissídio coletivo, a permanência de tais cláusulas estava garantida. Com a eliminação dessa regra, a lógica se inverteu. Se não for celebrado o ACT até a data de seu vencimento, os pontos acordados anteriormente são eliminados e a categoria passa a ter, por base, somente o que é explicitamente assegurado pela legislação trabalhista. Dessa forma, o setor patronal pode eliminar, unilateralmente, todas as cláusulas celebradas e, para isso, basta gerar um impasse nas negociações até que se encerre o prazo de vigência do Acordo Coletivo (Tiriba; Rodrigues; Antunes, 2018).

Mesmo sendo previsto desde 2017, o fim da ultratividade não vinha sendo incluído nas negociações salariais, como mostra a pesquisa de Andréia Galvão (2019), feita a partir de 79 entrevistas com dirigentes sindicais sobre seus respectivos ACTs. A pesquisadora identificou que em nenhum desses acordos houve a eliminação de cláusulas anteriores, apesar da ameaça em várias negociações. Em nosso estudo, porém, identificamos que o fim da ultratividade foi colocado em prática pela primeira vez, retirando cinquenta cláusulas do acordo coletivo da categoria. Essa decisão foi intermediada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), o que a torna ainda mais significativa, pois abre precedente jurídico para qualquer empresa eliminar cláusulas de ACT.

Esta pesquisa analisou publicações do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Comunicações Postais, Telegráficas e Similares do Paraná (Sintcom-PR), da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares (Fentect) e da Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios (Findect), de 2009 a 2021, assim como ACT e dissídios coletivos firmados após a vigência da reforma trabalhista, discussões judiciais no TST — em especial as sessões de dissídio coletivo que trataram das negociações dos Correios. Além disso, procuramos discutir os achados dessa pesquisa com estudos sobre a reforma trabalhista desenvolvidos pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar das Reconfigurações do Trabalho (Remir).

O artigo está organizado em quatro partes, além desta introdução. Na primeira, analisamos a regra da ultratividade e por que seu fim é prejudicial à classe trabalhadora. Na sequência, analisamos as negociações entre os trabalhadores e a ECT de 2017 a 2018, ou seja, após a promulgação da reforma trabalhista, num período em que a categoria ainda conseguiu manter suas cláusulas sociais. Por fim, analisamos o período de 2019 a 2020, quando o dissídio coletivo, julgado pelo TST, executou o fim da ultratividade e eliminou cinquenta cláusulas do ACT dos trabalhadores nos Correios.

A ultratividade era uma regra baseada na súmula 277, de 2012, do TST, segundo a qual as cláusulas de um ACT deveriam ser prorrogadas automaticamente, caso não houvesse um novo acordo entre as partes: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho” (Brasil, 2012).

Também em 2012, a CNI assumiu explicitamente a defesa do fim da ultratividade como parte importante de suas propostas. Defendia que a ultratividade gerava “alto impacto econômico” e “alto impacto em insegurança jurídica” e que seu fim favoreceria tanto o capital quanto o trabalhador. Argumentava que a ultratividade desestimulava a negociação e acomodava os “empregados” aos direitos vigentes e, além do mais, os empregadores optavam por não estabelecer novos acordos pela dificuldade em retirá-los depois:

Ao desestimular a negociação coletiva, a ultratividade também reduz a concessão de benefícios por meio de convenções ou acordos coletivos, visto que eles tenderão a permanecer eternamente, pois só poderão ser retirados por negociação. Isso sem contar a possibilidade de estarem sendo criados passivos para as empresas em caso de negociação para retirada de benefícios. (CNI, 2012, p. 24; grifos nossos)

A CNI (2012) também afirma que as empresas poderiam não ter condições econômicas de arcar com os itens negociados, pois estes teriam sido “negociados em outros contextos”. Além disso, o trabalhador poderia requerer o benefício como direito adquirido e isso causaria insegurança jurídica. Esse raciocínio da CNI busca induzir a compreensão de que as empresas concederiam, de maneira benevolente, direitos aos trabalhadores.

Ao afirmar que o fim da ultratividade estimularia a negociação, a CNI parte do pressuposto de que há uma relação de equilíbrio de forças entre as partes, com ponderações sobre propostas razoáveis e decisões racionais. Ela não leva em consideração, ou simplesmente omite o antagonismo de classe e a condição de hipossuficiência da classe trabalhadora. Além disso, ao ressaltar essa relação falaciosa, tira a ênfase da possibilidade de retirada, por decisão da empresa, de cláusulas acordadas entre as partes. É ainda mais sintomático que afirme que a ultratividade leva à insegurança jurídica, pois revela o interesse das indústrias de desrespeitar unilateralmente as cláusulas do ACT, sem serem cobradas judicialmente por isso. Dessa forma, a CNI visa minar o fundamento das negociações coletivas, pois é no momento da

[3] Medida cautelar na ADPF 323, número 9960456-52.2014.1.00.0000, de 2014.

mobilização conjunta, da capacidade de paralisação da produção, que os trabalhadores conseguem se impor diante da força patronal. Individualmente, há grande assimetria de poder em favor do empregador.

Em 2014, o ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), decidiu de forma monocrática que a súmula 277 não tinha base legal ou constitucional.³ Essa decisão determinou a suspensão de todos os processos dos tribunais do trabalho que utilizavam como base a súmula 277 e a regra da ultratividade do TST. Esse episódio expôs as divergências entre o STF e o TST sobre a questão.

Em 2017, o Parlamento seguiu o mesmo caminho da CNI e do ministro Gilmar Mendes e incluiu na reforma trabalhista a decisão explícita de vedar a ultratividade. Na CLT reformada, a nova regra foi assim redigida: “Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, *sendo vedada a ultratividade*” (Brasil, 2017, art. 614, §3º; grifos nossos). Assim, se um novo ACT não for firmado até o prazo de vigência do anterior, todas as cláusulas que haviam sido pactuadas são eliminadas sumariamente e os únicos direitos da categoria passam a ser os mínimos assegurados pela legislação trabalhista. Para que haja prorrogação das cláusulas, um novo ACT deve ser pactuado pelas partes a cada dois anos.

Ao retomar o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, em 2021, Gilmar Mendes utiliza explicitamente a nova legislação da reforma trabalhista e afirma que haveria insegurança jurídica nas normas atuais, uma das possíveis razões para o fim da ultratividade não ser amplamente usado no país. A maioria dos ministros do STF entendeu que a norma é inconstitucional e seguiu o voto do relator, enquanto os votos dos ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski foram vencidos. Em linha com os ministros derrotados, Jorge Luiz Souto Maior (2018) argumenta que essa decisão da maioria é de fato inconstitucional, pois no §2 do artigo 114 da Constituição Federal há, expressamente, a previsão da ultratividade.

As pesquisas da Remir defendem que essa nova regra favorece o empregador, uma vez que as conquistas obtidas nos momentos de luta não estarão garantidas ao fim do período de vigência da data-base (Krein; Oliveira; Filgueira, 2019). Os trabalhadores e suas representações sindicais tornam-se reféns do patronato, pois, se não fecharem acordo até o fim do prazo de vigência, perderão as conquistas obtidas até então e seus direitos serão nivelados às leis asseguradas na CLT (Tiriba; Rodrigues; Antunes, 2018; Martins, 2017). Mais ainda: a entidade patronal pode rebaixar as cláusulas sociais do ACT a parâmetros piores do que os previstos pela legislação nacional, utilizando-se da regra do negociado sobre o legislado, que também é permitida pela reforma trabalhista. Para isso, o empregador pode pressionar o sindicato e os trabalhadores com o argumento de que,

se não aceitarem o acordo proposto, o novo ACT não será assinado novamente e, dessa forma, a categoria perde todos os benefícios sociais que conquistaram (Scherer; Krein, 2019).

Com a ultratividade, os sindicatos podiam adotar a estratégia defensiva de não celebrar um novo ACT, caso a empresa fosse intransigente e tentasse impor uma retirada de direitos da categoria. Podiam, por exemplo, renunciar a reajustes salariais para manter cláusulas que considerassem essenciais. Porém, com a nova redação da legislação, essa estratégia já não funciona mais. Agora, quando uma das partes não quiser levar adiante a negociação, ela emperrará e penderá a favor da empresa, que poderá, com uma decisão unilateral, esperar a expiração do prazo de vigência do acordo antigo, como veremos no caso dos Correios. Essa mudança na lei obriga os trabalhadores a aceitar uma negociação definida exclusivamente pela vontade patronal. Além disso, reduz a força das greves, já que, ao passar do período de vigência do ACT, os direitos conquistados pela categoria se extinguem (Masson, 2022).

AS NEGOCIAÇÕES NOS CORREIOS E ASSIMETRIA NA CORRELAÇÃO DE FORÇAS

A discussão acerca do impacto do fim da ultratividade pode ser percebida na análise empírica das negociações nos Correios, como veremos ao longo desta seção. Os trabalhadores dos Correios têm um histórico relevante nas lutas sindicais do país, com greves em quase todas as negociações de data-base e resistência contra a privatização da estatal, embora a categoria venha enfrentando impactos negativos desde a reforma trabalhista.

Após 2017, os Correios entraram na agenda de desmontes e privatizações que ganhou corpo no Brasil (Venceslau, 2019). As entidades sindicais veem a privatização pelo prisma da perda de direitos dos trabalhadores e iminentes demissões, com o fim da “estabilidade relativa”⁴ (Braunert, 2018). O caminho para a venda da empresa passaria pelo seu sucateamento, pela redução dos direitos de seus trabalhadores, pela ampliação das demissões e pela generalização das terceirizações.

As duas federações que representam os sindicatos dos trabalhadores nos Correios, bem como a totalidade dos sindicatos regionais e estaduais da categoria, rejeitaram a reforma trabalhista. Reconheceram nela um retrocesso dos direitos trabalhistas e também uma manobra para cercar e derrotar o sindicalismo. Na campanha salarial de 2017, os trabalhadores dos Correios permaneceram em greve de 19 de setembro até 13 de outubro. Com mediação da Seção de Dissídio Coletivo (SDC) do TST, eles chegaram a um acordo pelo qual haveria reedição das cláusulas anteriores, reajuste salarial de 2,07% e um ano de vigência do ACT.

[4] Os trabalhadores dos Correios possuem estabilidade relativa: são contratados via CLT, mas não podem ser demitidos sem justa causa, em virtude de uma decisão judicial do TST que altera a Orientação Jurisprudencial (OJ) 247, de 2007. Essa decisão entende que os Correios possuem benefícios de Fazenda Pública e, portanto, não podem fazer demissões arbitrárias.

As lideranças sindicais do Paraná demonstraram preocupação com o fim da ultratividade. Isso foi destacado pela decisão do vice-presidente do TST, ministro Emmanoel Pereira, de suspender as negociações em agosto de 2017 e retomá-las apenas em dezembro, após a reforma trabalhista. Com o fim da vigência de um acordo anterior sem que outro seja firmado, os trabalhadores passariam a ser regidos exclusivamente pela CLT. O caso dos Correios, analisado neste artigo, ilustra como o fim da ultratividade coloca o sindicalismo em risco, permitindo à empresa remover cláusulas previamente acordadas e enfraquecer direitos já estabelecidos (Masson, 2022).

O ano de 2017 foi marcado por lutas importantes no país. Houve duas greves gerais e uma delas chegou a impedir a aprovação da reforma da Previdência no mandato de Michel Temer (Santana, 2021). A campanha salarial de 2018 dos trabalhadores dos Correios foi marcada pelas tensões do momento político do país e isso se expressou nas pautas da categoria, que pediu a saída do presidente da empresa e levantou bandeiras como “abaixo o golpe de Estado”.⁵ Além disso, ela foi precedida por uma derrota política e jurídica importante para a categoria. O plano de saúde, um dos direitos mais importantes conquistados pelos trabalhadores dos Correios, foi retirado por meio de decisão judicial (Masson, 2022). Contudo, em 2018, não houve greve da categoria. A negociação da campanha salarial se encerrou com um acordo mediado pelo TST que garantiu a manutenção das cláusulas do ACT anterior e a recomposição da inflação, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). A Fentect fez um balanço da campanha salarial e destacou o impacto da reforma trabalhista, como fica explícito em seus materiais, especialmente por ser a primeira categoria a negociar após a aprovação da nova legislação (Masson, 2022). Assim, podemos perceber que o fim da ultratividade já havia se tornado um problema para a categoria e uma preocupação para os dirigentes sindicais.

O governo Temer impôs uma política econômica alinhada ao neoliberalismo, especialmente com a aprovação do teto de gastos (PEC 55/2016), a Lei das Terceirizações e a reforma trabalhista, sem, contudo, ter força política para aprovar a reforma da Previdência. O governo seguinte, de Jair Bolsonaro (PSL), acirrou ainda mais o confronto em torno dos direitos dos trabalhadores. Ele combateu o movimento organizado, especialmente o sindicalismo, e aplicou a reforma trabalhista em sua totalidade (Boito, 2020).

No primeiro ano de negociação sob o governo de Bolsonaro, os trabalhadores dos Correios reivindicavam manutenção do ACT e reajuste salarial, além de outras demandas econômicas. Os Correios, por outro lado, propunham a manutenção de apenas 45 cláusulas das 79 existentes e a alteração de 19, além da redução do valor de adicionais

[5] Luís Inácio Lula da Silva (PT), primeiro colocado nas pesquisas para as eleições presidenciais de 2018, foi preso e, consequentemente, impedido de participar da disputa eleitoral. O juiz Sérgio Moro, responsável pela prisão de Lula, foi posteriormente considerado parcial e incompetente para julgar o caso e o processo que resultou na condenação do ex-presidente que foi anulado em 2021 pelo STF.

e extinção do vale-alimentação extra de dezembro. Diante da postura da empresa, a Finect e Fentect aliaram-se na campanha salarial e indicaram o início de uma greve para o dia 10 de setembro de 2019. Com isso, os Correios levam a negociação, novamente, para o TST. Dessa vez, porém, não houve acordo e um dissídio coletivo foi aplicado pelo processo n. TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, cujo relator foi o ministro Maurício Godinho Delgado.

Nos autos, os Correios alegaram que seus pleitos tinham o objetivo de reduzir os custos operacionais da empresa. Contudo, o relator ressaltou que as mudanças no plano de saúde da categoria, feitas anteriormente, já haviam tido impacto nas contas, indicando lucro de 667 milhões de reais em 2017 e de aproximadamente 161 milhões de reais em 2018. Assim, afastou o argumento econômico. Além disso, o ministro determinou que o ACT tivesse vigência até 2021 e que cláusulas vigentes há mais de dez anos, tais como as “conquistas históricas” da categoria, deveriam ser mantidas. O entendimento do relator nessa decisão foi o de que as cláusulas históricas são aquelas acordadas entre as partes, ou seja, ele adotou a ideia de que há uma norma coletiva preexistente. Porém, isso não pode ser usado em dois dissídios coletivos consecutivos, pois não configuraria acordo, mesmo que mediado pela justiça, mas sim arbítrio de tribunal, conforme explícito na decisão do TST.

Assim, apesar de não ter alcançado todas as demandas propostas pelo movimento sindical, a campanha salarial foi avaliada positivamente pelas duas federações, pois conseguiu manter conquistas num momento político de fragilidade para a classe trabalhadora. A retirada do plano de saúde da categoria já estava prevista nas decisões de 2018 e, por isso, não foi entendida como uma derrota. O acordo de dois anos foi visto como uma vitória, mesmo que parcial, pois assegurava a manutenção das cláusulas sociais da categoria.

O FIM DA ULTRATIVIDADE

No dia 8 de novembro de 2019, os Correios protocolaram um recurso no STF para confrontar as decisões do TST sobre a divisão do custeio do plano de saúde (a empresa pagava 70% do plano e o funcionário, 30%) e a vigência de dois anos do dissídio coletivo de trabalho. Como resultado, a empresa conseguiu uma decisão de tutela antecipada, feita de maneira rápida e monocrática, antes do encerramento do rito judicial, concedida pelo ministro Dias Toffoli (Masson, 2022).

No início de 2020, o mundo foi abalado pela confluência de três grandes crises: a primeira, uma crise cíclica de produção e economia; a segunda, sanitária, desencadeada pela epidemia de Covid-19; e

[6] Sobre a maneira como o governo Bolsonaro lidou com a crise sanitária e os impactos de suas medidas na economia, ver os trabalhos de Deisy de Freitas Lima Ventura e Rosana Reis (2021) e de Patrícia Vieira Trópia (2021).

a terceira, política, com o crescimento da extrema direita. No Brasil, além de não adotar medidas sanitárias, o governo Bolsonaro retirou mais direitos dos trabalhadores.⁶

No dia 17 de agosto de 2020, após a contraproposta dos Correios, a categoria deflagrou uma greve nacional que teve grande adesão (Findect, 2020a). Porém, no dia 21 de agosto de 2020, apenas quatro dias após o início da paralisação, o STF endossa a decisão de Dias Toffoli e provoca consequências de grande impacto para os trabalhadores. No acórdão, explicitava que o judiciário reconhecia os supostos riscos financeiros dos Correios e chancelava a alteração da cláusula do plano de saúde. Soma-se a isso, a decisão, proferida pelo STF, de reduzir a validade de dois anos do dissídio coletivo, alterando a decisão do TST sobre o mesmo objeto (Findect, 2020b) e a sentença de Dias Toffoli (Brasil, 2019b).

Proferida a decisão do STF em 21 de agosto, o processo do dissídio coletivo no TST é retomado. O processo n. TST-DCG-1001203-57.2020.5.00.0000 teve, como relatora sorteada, a ministra Kátia Arruda, que foi derrotada e, por maioria, o voto proferido é do ministro Ives Gandra Martins Filho. Essa decisão final revela divergências internas no TST sobre o entendimento de questões importantes do processo e dos direitos trabalhistas. A proposta patronal, que previa transformar as 79 cláusulas do ACT em 9, reforça a ideia de que os Correios buscavam manter o impasse para executar o fim da ultratividade. A ministra relatora, Kátia Arruda, expôs esse argumento com clareza quando afirmou nos autos que o desconto salarial e a intransigência em relação à retirada de tantas cláusulas era uma postura impositiva e não conciliatória, que nunca havia ocorrido na história dos Correios.

A intransigência da empresa já havia sido observada nas três tentativas de mediação das negociações propostas, duas no TST e uma no Ministério Público do Trabalho. Nessas tentativas, os trabalhadores aceitaram renunciar ao reajuste salarial em favor da manutenção das demais cláusulas, para tentar resguardar o ACT (Brasil, 2020).⁷ Contudo, o fim da ultratividade desbalanceou ainda mais as relações de poder e o empregador foi capaz de se impor diante das propostas dos trabalhadores, causando um impasse nas negociações.

Dada a inflexibilidade da empresa em manter a proposta das nove cláusulas, sendo apenas duas de direitos ou benefícios e não obrigatórias, coube à SDC julgar o dissídio coletivo de 2020, uma vez que instância superior, o STF, reduziu a vigência do ACT anterior a um ano. No dissídio de 2019, que também terminou sem acordo e foi levada a proferimento de decisão judicial, a justiça interpretou que era possível a manutenção das cláusulas históricas a partir da regra das normas coletivas preexistentes, mesmo com a vigência da reforma trabalhista,

[7] Suscitante, Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos; suscitados, Federação Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos e Similares (Fentect) e outro cinco. Ministra relatora: Kátia Magalhães Arruda, vencida. Ministro redator: Ives Gandra Martins Filho. Julgado em Brasília, em 21 de setembro de 2020.

isto é, como a última negociação terminou com um acordo entre as partes, as cláusulas poderiam ser reeditadas. Porém, em 2020, seguindo a interpretação do ministro Ives Gandra Martins Filho e a maioria da SDC, esse mecanismo não seria mais possível nos casos que se seguiam a dissídios coletivos. Ou seja, se houvesse um dissídio no ano anterior, o procedimento de manutenção das cláusulas não poderia ser aplicado. Essa interpretação, que passou a ser adotada, divergia daquela dos ministros Kátia Magalhães Arruda (relatora), Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Maurício José Godinho Delgado. Assim, o TST passou a retirar todos os acordos que gerassem impacto financeiro para a empresa:

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). (Brasil, 2020; grifos nossos)

Com base nesse novo entendimento, o TST executou o fim da ultratividade da reforma trabalhista e, para análise, dividiu as cláusulas de 2019 em três blocos: (I) puramente sociais; (II) econômicas; e (III) de conteúdo social, mas com custo indireto. Em seguida, aceitou incorporar às nove propostas da empresa mais vinte cláusulas sociais que não apresentavam custo para a ECT, pois entendeu que a decisão, ao ser feita via dissídio coletivo na esfera judicial, não podia gerar ônus econômico para o empregador.

A partir da aplicação do fim da ultratividade, pautada pela reforma trabalhista, e o argumento de que a empresa, supostamente, seria deficitária, o ACT da categoria foi reduzido de 79 para 29 cláusulas. Dividindo as cláusulas em blocos, chegamos ao seguinte:

- Cláusulas *mantidas* pelos Correios (por exemplo, validade de um ano do dissídio coletivo e reajuste salarial);
- Cláusulas puramente sociais, sem impacto econômico: *foram mantidas no acordo intermediado* pelo TST (por exemplo, cumprimento de normas regulamentadoras e acesso à documentação);
- Cláusulas econômicas: *foram excluídas* pelo TST por, supostamente, representar algum tipo de gasto direto ou indireto à empresa (por exemplo, o vale-cultura de cinquenta reais e a manutenção de adicionais salariais durante a licença maternidade);
- Cláusulas com conteúdo social, mas com custo econômico indireto: *foram removidas* pelo TST a pedido dos Correios (por exemplo, aquisição de novas frotas de veículos, fornecimento de equipamentos de proteção individual);

- Cláusulas relacionadas às relações sindicais, que destacamos pelo objeto do artigo: *foram removidas* pelo TST a pedido dos Correios (por exemplo, a redução do número de liberações sindicais e descontos assistenciais).

As nove cláusulas mantidas em sua integralidade por indicação dos Correios foram aquelas referentes a reajuste salarial, vale-alimentação, formalização do novo plano de saúde e outras que não representam benefícios para a categoria. O bloco das cláusulas mantidas pelo TST sob o argumento de que não geram nenhum custo para a empresa são pontos que, no geral, reafirmam legislações existentes, como cumprimento das leis de anistia, da NR-17, referentes à ergonomia, além de pontos que indicam a transferência do trabalhador para locais de trabalho mais adequado para tratamento de saúde ou por perda de função devido a implementação de novas tecnologias. Os sindicatos, por sua vez, foram incluídos nas cláusulas que permitem a fiscalização de locais de trabalho com profissionais de segurança do trabalho, a análise de remanejamento de carga e a permissão das entidades de manter quadros de aviso nas unidades dos Correios.

No quadro a seguir, sintetizamos algumas das cláusulas de direitos históricos que foram eliminados:

QUADRO I
Cláusulas do ACT antes e depois do fim da ultratividade nas negociações salariais

Antes do fim da ultratividade	Depois do fim da ultratividade
Vale-cultura de R\$50,00 mensais	Excluído
Redução da jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais para o setor operacional	Jornada de 44 horas semanais para o setor operacional
Adicional de férias de 70%	Adicional de férias conforme CLT, 30%
Adicional noturno de 60%	Adicional noturno de 20%, conforme CLT
Período noturno: das 20 horas às 6 horas	Período noturno: das 22 horas às 5 horas, conforme CLT
Hora extra de 200% em domingos e feriados	Hora extra de 100% em domingos e feriados, conforme CLT
Manutenção de gratificação de 30%, recebida pelos carteiros, para mulheres em licença maternidade	Gratificação de 30%, recebida pelos carteiros, retirada do período de licença maternidade
Seis meses de licença maternidade	Quatro meses de licença maternidade, conforme CLT

Fonte: Acordo coletivo 2017-2018, dissídio coletivo de 2019-2020. Elaboração: Bernardo Masson (2022)

As cláusulas sociais retiradas do ACT por, supostamente, terem impacto financeiro indireto para a empresa estavam relacionadas às campanhas contra o racismo e pela diversidade sexual e saúde dos trabalhadores, além de incentivos ao estudo, transferência da mulher vítima de violência, redução da jornada para lactantes e outras demandas. As cláusulas econômicas excluídas, por sua vez, reduziram de maneira significativa a remuneração dos trabalhadores. As principais foram: o fim do vale-cultura; a redução do percentual pago no adicional noturno (de 60% para 20%); a redução do período de trabalho noturno (de dez horas para sete horas), do adicional de férias (de 70% da remuneração para 30%) e da hora extra em dias de repouso (de 200% para 100%). Para as mulheres, o impacto foi ainda maior, pois perderam o direito à gratificação durante a licença maternidade (que era de 30% para as carteiras) e reduziu de seis para quatro meses o período de afastamento.

Em matéria veiculada na revista *Carta Capital*, estima-se que a redução da remuneração dos trabalhadores dos Correios chegou a 30%, uma vez que, além das perdas destacadas acima, podemos incluir redução do adicional noturno, aumento do custo da mensalidade do plano de saúde, perdas na licença maternidade ou na ajuda de custo escolar (Ohana, 2020). Além disso, houve aumento da jornada de trabalho, na contramão da luta histórica da categoria, que havia conquistado o direito de fazer quarenta horas semanais (garantindo que aqueles que optassem por trabalhar nos sábados recebessem 15% de acréscimo no salário). Com a alteração no ACT, todos passaram a trabalhar nos sábados e cumprir 44 horas semanais, sem receber mais por isso.

Algumas cláusulas sindicais também foram excluídas sob o argumento de que geravam impacto econômico, como o acordo referente às liberações sindicais e à permissão das entidades de entrar nos locais de trabalho. Além disso, o desconto assistencial não pode mais ser executado, mesmo sendo pago pelo próprio trabalhador e não pela empresa. Alguns outros pontos também foram eliminados, como ampliação da estabilidade de dirigentes e acordo sobre a data do repasse financeiro dos Correios para os sindicatos.

A decisão de 2020, além de reduzir custos da empresa, teve impactos sobre a organização dos trabalhadores e a capacidade do sindicato de atender a categoria. Portanto, foi uma maneira de combater a atuação coletiva da categoria, seguindo a agenda neoliberal de desmonte da atuação conjunta de setores da classe trabalhadora.

O fim da ultratividade é um dos mecanismos da reforma trabalhista que mais impactaram os trabalhadores. Criou um cenário no qual basta à empresa “propor”, em mesa de negociação, o fim de todas as cláusulas acordadas entre as partes para gerar um impasse,

extrapolar o prazo de vigência do ACT e, com isso, reivindicar o fim da ultratividade para eliminar os direitos acordados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017) e, em particular, o fim da ultratividade aumentaram a força do capital nos embates com os trabalhadores, pois permitiram retrocessos e retiradas de direitos previstos em ACT. Os trabalhadores dos Correios são conhecidos por sua combatividade, as constantes greves e mobilizações, e conseguiram até então, com luta, impor freios às tentativas de retirada de seus direitos. Porém, com a nova legislação, e com as novas interpretações do Judiciário, a categoria não conseguiu resistir aos ataques e sofreu uma derrota significativa, perdendo cinquenta cláusulas obtidas em lutas históricas.

A decisão proferida por um tribunal superior tende a dar segurança jurídica para os demais órgãos judiciários, estabelecendo um efeito cascata nas esferas inferiores. Com isso, a partir do caso dos Correios, percebeu-se uma tendência entre as empresas de adotar o fim da ultratividade para acabar unilateralmente com ACTs indesejados, o que piora as condições gerais de trabalho e salário.

O achatamento de salários e direitos é uma imposição do capitalismo mundial contemporâneo. A intensa relação internacional no mercado proporciona um aumento na estrutura concorrencial, fazendo com que os salários adotados em um determinado país sejam pressionados para baixo a partir da possibilidade dos oligopólios transnacionais. Sendo os Correios uma empresa pública, ela se mantém comprometida com objetivos sociais. Contudo, uma eventual privatização, como defendem o mercado e os agentes neoliberais, implica a eliminação de uma concorrente estatal e o impedimento do nivelamento da concorrência entre os setores privados, conforme ressalta Virgínia Fontes (2010).

A partir do balanço sobre os efeitos do fim da ultratividade e da reforma trabalhista, conclui-se que o sindicalismo foi duramente golpeado e a classe trabalhadora organizada foi fragilizada ainda mais. Considerando que os ACTs não conseguem avançar porque as leis vigentes possibilitam acordos que rebaixam a própria legislação ao legislado, a legitimidade sindical pode ser colocada em xeque. O fim da ultratividade representa, para os trabalhadores, a perda de direitos historicamente conquistados e a redução de seus direitos trabalhistas ao mínimo assegurado pela CLT. Assim, trata-se de mais uma medida, entre tantas outras impostas pela reforma na legislação trabalhista, que resulta em um claro prejuízo para a classe trabalhadora e o movimento sindical, desafiando-os a buscar caminhos de resistência e luta.

Como o movimento sindical e de trabalhadores vai escapar do cerco?

A necessidade de luta e organização da classe trabalhadora é uma expressão da piora concreta e objetiva das condições de vida e trabalho. As grandes manifestações populares organizadas pelos sindicatos, mas também a população em geral, os precarizados, os supostamente autônomos, que podem interromper a produção e a circulação de mercadorias, são pistas importantes sobre os caminhos que podem ser seguidos, mas é preciso segui-los.

BERNARDO PAIM CUNHA MASSON [<https://orcid.org/0000-0002-7477-272X>] é mestre em sociologia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) e membro do Grupo de Estudos de Trabalho e Sociedade (GETS). Atualmente atua como educador social no município de Araucária (PR). Contribuiu com a pesquisa, a análise e a redação do artigo.

MARIA APARECIDA BRIDI [<https://orcid.org/0000-0001-8004-1360>] é professora associada do Departamento de Sociologia (Deciso) e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Contribuiu com a orientação de pesquisa e a revisão do artigo.

MARIANA BETTEGA BRAUNERT [<https://orcid.org/0000-0001-9580-8931>] é professora associada do Departamento de Sociologia (Deciso) da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Contribuiu com a coorientação da pesquisa, a revisão e a redação do artigo.

Editora responsável: Renata Francisco.

Recebido para publicação
em 29 de fevereiro de 2024.

Aprovado para publicação
em 17 de dezembro de 2024.

NOVOS ESTUDOS

CEBRAP

131, jan.–abr. 2025

pp. 1-16

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Boito Jr., Armando. *Dilma, Temer e Bolsonaro: crise ruptura e tendências na política brasileira*. Goiânia: Phillos Academy, 2020.

Brasil. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323. Processo n. 9960456-52.2014.1.00.0000. Ministro relator: Gilmar Mendes, 2ª turma, STF, voto de Gilmar Mendes, impetrado em 27 jun. 2014.

Brasil. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília: março de 2017.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 277, 16 nov. 2009. Brasília, 2012.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Dissídio Coletivo de Greve. Processo n. TST-PMPP-5701-24.2017.5.00.0000. Ministro relator: Emmanoel Pereira. Julgado em Brasília, em 12 de março de 2018.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Dissídio Coletivo de Greve. Processo n. TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000. Ministro relator: Maurício Godinho Delgado. Julgado em Brasília, em 10 de setembro de 2019a.

Brasil. Superior Tribunal Federal. Medida Cautelar na Suspensão de Liminar 1.264, referente ao Dissídio Coletivo de Greve n01000662-58.2019.5.00.0000. Ministro presidente: José Antônio Dias Toffoli. Julgado como medida Cautelar em Brasília, em 18 de novembro de 2019. Publicação em 19 de novembro de 2019b.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Dissídio Coletivo de Greve. Processo n. TST-DCG-1001203-57.2020.5.00.0000. Ministra relatora: Kátia Magalhães Arruda, vencida. Ministro redator: Ives Gandra Martins Filho. Julgado em Brasília, em 21 de setembro de 2020.

Braunert, Mariana Bettega. *Empresas públicas, racionalidade privada: um estudo sobre o trabalho nas companhias de economia mista do Paraná*. Tese (doutorado em sociologia). Curitiba: PPGS/Universidade Federal do Paraná, 2018.

- Bridi, Maria Aparecida. "Reforma trabalhista no Brasil, austeridade e retrocesso social". In: Pacheco, Carolina et al. (orgs.). *A América Latina hoje: rupturas e continuidades*. Curitiba: Instituto Memória, 2020.
- CNI. "101 propostas para modernização trabalhista". *Portal da Indústria*, fev. 2013. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>>. Acesso em: 12/9/2021.
- Findect. "Federações fecham data para assembleia de greve unificada da categoria". *Jornal da Findect*, agosto de 2020. Disponível em: <<https://findect.org.br/wp-content/uploads/2020/08/jornal-findect-agosto-julgamento-dissidio-stf-1.pdf>>. Acesso em: 21/9/2021.
- Findect. "Agora é greve total". *Findect*, 22/8/2020b. Disponível em: <<https://findect.org.br/noticias/correios-greve-stf-passa-por-cima-tst/>>. Acesso em: 21/9/2021.
- Fontes, Virgínia Maria Gomes de Mattos et al. *O Brasil e o capital-imperialismo: teoria e história*. Rio de Janeiro: EPSJV/ Ed. UFRJ, 2010.
- Galvão, Andréia. "Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos". In: Krein, Jose Dari; Oliveira, Roberto Vêras de; Filgueiras, Vitor Araújo (orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimeundajú, 2019.
- Galvão, Andréia; Marcelino, Paula. "O Sindicalismo Brasileiro diante do Golpe". In: Silva; Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; Emerique, Lilian Balmant; Barison, Thiago (Org.). *Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2018, pp.85-96.
- Galvão, Andréia; Teixeira, Marilane. "Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical". In: Krein, José Dari; Gimenez, Denis M.; Santos, Anselmo Luís dos. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimeundajú, 2018, pp. 155-82.
- Krein, José Dari. "O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva". *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*, v. 30, n. 1, 2018, pp.77-104.
- Krein, José Dari; Oliveira, Roberto Vêras de; Filgueiras, Vitor Araújo (orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimeundajú, 2019.
- Krein, José Dari et al. (orgs.). *O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)*, v. 1 [livro eletrônico]. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit), 2021.
- Martins, Sérgio Pinto. "Alguns aspectos sindicais da reforma trabalhista". *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 83, n. 4, 2017.
- Marx, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.
- Masson, Bernardo Paim Cunha. *E agora, para onde marcha o sindicalismo nos Correios? Impactos da reforma trabalhista sobre a organização dos trabalhadores*. Dissertação (mestrado em sociologia). Curitiba: PPGS/Universidade Federal do Paraná, 2022.
- Ohana, Victor. "O que sobrou para os trabalhadores dos Correios após a greve?". *Carta Capital*, 9 out. 2020. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/o-que-sobrou-aos-trabalhadores-dos-correios-apos-a-greve/>>. Acesso em: 9/3/2025.
- Santana, Marco Aurélio. "Classe trabalhadora, precarização e resistência no Brasil da pandemia". *Em Pauta: Teoria Social e Realidade Contemporânea*, v. 48, n. 19, 2021. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaempauta/article/view/60293/38407>>. Acesso em: 24/2/2025.

- Scherer, Clovis; Krein, José Dari. “Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista”. In: Krein, Jose Dari; Oliveira, Roberto Vêras de; Filgueiras, Vitor Araújo (orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.
- Souto Maior, Jorge Luiz. “Vamos falar séria e honestamente sobre a Reforma Trabalhista?” In: Souto Maior, Jorge Luiz. *A história do direito do trabalho no Brasil. Curso de direito do trabalho*, v. 1, parte II. São Paulo: LTr, 2017.
- Souto Maior, Jorge Luiz. “A ‘Reforma’ Trabalhista e seus reflexos no direito coletivo do trabalho”. *Direito Unifacs — Debate Virtual em Direito*, n. 211, 2018.
- Tiriba, Lia; Rodrigues, Maria Cristina Paulo; Antunes, José Luiz Cordeiro. “Editorial: a classe trabalhadora e seus campos de batalha”. *Trabalho Necessário*, v. 16, n. 30, 2018, pp. 1-4. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/10083/7014>>. Acesso em: 24/2/2025.
- Trópia, Patrícia Vieira. “Comentário ao texto: ‘As políticas sociais no pós-pandemia: há algo de novo no front?’”. *Argumentum*, v. 13, n. 1, 2021, pp. 19-26.
- Venceslau, Igor. “Logística e fluidez territorial em Alagoas: uma análise dos prazos de entrega dos correios e suas implicações técnicas e políticas”. *Revista Contexto Geográfico*, v. 4, n. 8, 2019, pp. 45-58.
- Ventura, Deisy de Freitas Lima; Reis, Rosana. “A linha do tempo da estratégia federal de disseminação da Covid-19. Direitos na Pandemia”. *Direitos na pandemia: Mapeamento e análise das normas jurídicas de resposta à Covid-19 no Brasil*. Boletim 10. São Paulo: Centro de Pesquisas em Direito Sanitário da Universidade de São Paulo (Cepedisa/USP) / Conectas, 2021.

