

MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O PAPEL DA CONVENÇÃO COLETIVA EM FACE DA REGULAMENTAÇÃO ESTATAL

CHANGES IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET: THE ROLE OF COLLECTIVE AGREEMENTS IN FACE OF STATE REGULATION

DOI: 10.19135/revista.consinter.00019.37

Recebido/Received 30/08/2023 – Aprovado/Approved 11/04/2024

*Vilma Dias B. Gil*¹ – <https://orcid.org/0009-0000-9479-5593>

Resumo

A lei, como norma de origem estatal, ainda conserva sua supremacia diante de outras fontes formais do direito, a exemplo dos instrumentos coletivos oriundos do poder negocial, ou da negociação coletiva.

No entanto, do ponto de vista da eficiência e contemporaneidade, ela nem sempre se mostra adequada e eficiente ante a urgência reclamada pelos fatos ocorrentes no dia a dia das empresas e seus trabalhadores. Nesse sentido, o caminho da negociação, por suas agilidade e rapidez, tem se mostrado mais adequado para o enfrentamento de situações de crise ou que, de alguma forma, reclamem pronta resposta.

Este estudo analisa o papel da convenção coletiva e sua importância na regulação das condições de trabalho quando comparada à norma de origem estatal, diante das modificações profundas e velozes que afetam todo o planeta e, em especial, as relações de trabalho, especialmente em função de dois aspectos: o da maior rapidez e agilidade no processo de elaboração do instrumento coletivo e o fato de que a convenção coletiva leva em conta as especificidades do setor da atividade econômica que pretende regular ao contrário da lei, que tem caráter generalizante.

Baseia-se na análise de acordos e convenções coletivas firmados durante a pandemia do coronavírus, que regulamentaram determinadas condições de trabalho em face da ausência de regulamentação ou regulamentação tardia por parte do Estado.

Através do método descritivo-analítico, e com base nesses instrumentos, observou-se que a convenção está mais apta a regular as condições de trabalho não só em situações de crise como também nas que demandam maior rapidez, como as resultantes das novas tecnologias e das novas formas de contratação do trabalhador. Nos momentos de crise, como a que se instalou no Brasil e no mundo em face do Covid-19, os instrumentos coletivos estabeleceram regras e procedimentos a serem aplicados no período muito antes da promulgação de instrumentos legais que definissem caminhos. Ademais, a negociação coletiva, além de ser direito fundamental inscrito na Constituição, é instrumento da democracia na medida em que prestigia a vontade dos próprios atores sociais envolvidos nas relações de trabalho.

¹ Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo – USP; Professora Associada I da Universidade Presbiteriana Mackenzie (2002-2010); Professora convidada de Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu de Direito Do Trabalho (PUC, GV, INSPER). Assessora Técnica da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho 2009/2016. Advogada. Autora de livros e artigos em periódicos especializados. vilmadias.advocacia@gmail.com. <https://orcid.org/0009-0000-9479-5593>

Boas negociações exigem sindicatos fortes e atuantes. Nesse sentido, é necessária urgente reforma sindical para que os direitos sindicais sejam de fato garantidos e que os sindicatos representem verdadeiramente a vontade daqueles que representam.

Palavras-chave: negociação coletiva, convenção coletiva, sindicato, reforma sindical, pandemia.

Abstract

The law, as a norm of state origin, still retains its supremacy over other formal sources of law, such as collective instruments arising from negotiating power, or collective negotiation.

However, from the point of view of efficiency and contemporaneity, it does not always prove to be adequate and efficient in view of the urgency demanded by the events occurring in the daily lives of companies and their workers. In this sense, the negotiation path, due to its agility and speed, has proven to be more suitable for facing crisis situations or situations that, in some way, require a prompt response.

This study analyzes the role of collective agreements and their importance concerning the regulation of working conditions when compared to state norms, given the profound and rapid changes that affect the entire planet and, in particular, labor relations, especially due to two aspects: the greater speed and agility in the process of drafting the collective instrument and the fact that the collective agreement takes into account the specificities of the sector of economic activity that it intends to regulate, unlike the law, which has a generalizing nature.

It is based on the analysis of collective agreements and conventions signed during the coronavirus pandemic, which regulated certain working conditions in the face of the absence of regulation or late regulation by the State.

Through the descriptive-analytical method, and based on these instruments, it was observed that the convention is better able to regulate working conditions not only in crisis situations but also in those that require greater speed, such as those resulting from new technologies and new forms of hiring workers. In times of crisis, such as the one that took place in Brazil and around the world in the face of Covid-19, collective instruments established rules and procedures to be applied in the period long before the promulgation of legal instruments that defined paths.

Moreover, collective bargaining, in addition to being a fundamental right inscribed in the Constitution, is an instrument of democracy insofar as it honors the will of the social actors involved in labor relations.

Good negotiations require strong and active unions. A union reform is urgently needed so that union rights are actually guaranteed and unions can truly represent the will their members.

Keywords: collective bargaining, collective agreement, union, union reform, pandemic.

Sumário: 1. Introdução; 2. Novas mudanças no mundo do trabalho; 3. Processo legislativo *versus* processo negocial; 3.1. Agilidade; 3.2. Especificidade; 4. Convenção coletiva; 4.1. Evolução e confronto com a lei; 4.2. Vantagens concretas; 5. Os sindicatos e o fortalecimento da democracia; 6. Negociação e sindicatos – necessidade de mudança; 7. Considerações finais; 8. Referências.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos, a sociedade foi afetada de maneira profunda e contundente não só pela recente crise sanitária a que esteve sujeita, ou pela guerra entre países que invariavelmente gera reflexos mundiais, mas principalmente pela revolução tecnológica que avança dia a dia, influenciando sobremaneira as relações sociais no planeta.

Fazendo um recorte para o mundo do trabalho, tais fatores foram determinantes para a mudança no modo de produção de bens e serviços – já fortemente influenciado pela automação – assim como na necessidade de diversificação das formas de contratação de trabalhadores até então reconhecidas em países como o Brasil (onde avanços nesse campo ainda são tímidos).

Com efeito, é bastante recente o reconhecimento legal de novas formas de contratação dos trabalhadores, carecendo ainda de esclarecimento das situações previstas e segurança jurídica para os empregadores na hora de contratar. Um exemplo importante que se projetou durante a crise sanitária imposta pela pandemia de Covid-19 é o chamado *home office*, ou trabalho desenvolvido nas dependências do trabalhador e não mais da empresa, permitindo que as pessoas pudessem abrigar-se do vírus em suas casas e assim evitar aglomerações. Imediatamente, questões relativas à nova condição de trabalho começaram a ser discutidas, como jornada, controle, possíveis acidentes e proteção legal, entre outros.

A despeito da crise, trabalhar fora das vistas do patrão acabou mostrando algumas vantagens, destacando-se a liberdade de horário para alguns trabalhadores e a redução de custos para as empresas. O resultado é que muitos preferem, atualmente, manter o modelo *home office* ainda que de forma híbrida. Além disso, o próprio avanço tecnológico permitiu que muitas tarefas pudessem ser feitas à distância e, por essa mesma razão, o *home office* passou a integrar o cardápio das formas de contratação.

Finalmente, o Teletrabalho – como passou a ser chamado no Brasil – foi regulamentado através da MP 1.108, de 25/03/2022, que se transformou na Lei 14.442, de 02/09/2022, tratando da jornada e de e outros temas.

O mundo do trabalho se modifica rapidamente, exigindo regulação rápida e capaz de proteger o trabalhador de forma plena, sem que se olvide das empresas que necessitam de condições favoráveis para crescer e gerar empregos.

Nessa perspectiva, será que a lei, como principal instrumento de regulação das relações de trabalho, tem se mostrado eficiente para garantir resultados úteis e contemporâneo à realidade vivida pelas empresas e trabalhadores? Em que medida o lapso de tempo decorrido entre o início do processo legislativo e a promulgação do instrumento legal, com todos os percalços que o processo pode enfrentar, pode comprometer a solução de impasses surgidos entre patrões e empregados ou mesmo permitir a tomada de decisões justas e adequadas pelas empresas no enfrentamento de crises como a já referida crise sanitária que se abateu no planeta?

A partir da análise de acordos e convenções coletivas firmados durante a pandemia do coronavírus, que regularam determinadas condições de trabalho durante a crise em face da ausência de regulamentação ou regulamentação tardia por parte do Estado, verificou-se que o caminho da negociação, por suas agilidade e rapidez, mostrou-se mais adequado para o enfrentamento dos impasses surgidos naquele período.

A título de exemplo, cita-se o Termo Aditivo à Convenção Coletiva de 2020, firmado entre o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo e a respectiva Federação, no qual foram estabelecidas condições de trabalho aplicáveis no período pandêmico, mais detalhadas no tópico das Considerações finais.

Sem embargo da polêmica analisada mais adiante a respeito dos limites da negociação coletiva, a questão deve ser analisada sob dois aspectos. O primeiro deles é que os instrumentos coletivos resultam de um processo de elaboração muito mais ágil e rápido do que o da lei, em sentido estrito. O segundo é voltado para naturais diferenças entre os vários ramos da atividade econômica e a necessidade de se atender as especificidades de cada setor.

O que se pretende demonstrar neste estudo é que os instrumentos derivados de negociação coletiva entre os atores sociais mostram-se muitas vezes bem mais adequados e eficazes do que a lei na regulação das condições de trabalho, especialmente em situações de crise ou que, de alguma forma, reclamem pronta resposta. Cabe à sociedade refletir sobre o tema a fim de que o ordenamento jurídico avance nessa direção.

2 NOVAS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

O mundo do trabalho, como já referido, sofre grande impacto com a revolução tecnológica. O que dizer da Inteligência Artificial, ChatGPT e outras ferramentas que buscam substituir o homem até mesmo na sua capacidade de pensar ou interagir com a realidade? Tudo isso sem falar nas redes sociais que permitem, de um determinado ponto de vista, a aproximação entre as pessoas e a troca de ideias capazes de revolucionar o planeta.

Nesse contexto, chama a atenção, mais recentemente, a criação de negócios digitais. A startup, por exemplo, pode ser entendida como “um grupo de pessoas à procura de um modelo de negócios repetível e escalável, trabalhando em condições de extrema incerteza”. No início, não se sabe se uma determinada ideia vai dar certo, se vai se provar sustentável, se terá acolhida entre os potenciais consumidores etc. Por isso, de acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, a STARTUP é uma organização temporária que só se transformará numa empresa quando se estabelecer totalmente, (ou seja, quando ela, após testar ideias e formas de comercialização, definir o que funciona melhor e assim estabelecer seus rumos e estratégias).

Acresça-se a tudo isso o já velho e conhecido trabalho através de plataformas ou os conhecidos trabalhadores de aplicativos. Não é de hoje que se discutem formas de protegê-los juridicamente.

No caso das STARTUPS, o Brasil sancionou a Lei Complementar nº 182/2021, conhecida como Marco Legal das Startups, objetivando, segundo o governo, “aprimorar o empreendedorismo inovador no Brasil e alavancar a modernização do ambiente de negócios.” Ainda segundo o governo, essa regulamentação levou quatro anos para ser pensada e elaborada pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações MCTI.²

² MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO, disponível em <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2022/10/novo-marco-legal-das-startups-e-o-desenvolvimento-da-inovacao-no-brasil#:~:text=Sancionada%20em%20junho%20do%20ano,moderniza%C3%A7%C3%A3o%20do%20ambiente%20de%20neg%C3%B3cios>, acesso em: 14 ago. 2023.

Já no caso do trabalho através de plataformas, o debate continua. Embora o Poder Judiciário já tenha se manifestado em alguns casos, a luta dos representantes da classe para buscar mais garantia e proteção a esses trabalhadores é intensa.

Mas não é só por conta de crises ou de revolução tecnológica que o trabalho é afetado. Fatores de ordem econômica, social, cultural ou mesmo axiológica são capazes de alterar a forma de se relacionar com o trabalho e a produção. Veja-se, a propósito, a preocupação do planeta com o aquecimento global e com a necessidade de se produzir de forma sustentável. O mundo está buscando formas de permitir a sobrevivência do planeta, enquanto meio ambiente seguro e saudável como quer a nossa Constituição, por exemplo, mas também a criação de formas mais adequadas a esse propósito para garantir emprego e renda aos cidadãos.

Tome-se como exemplo, a Cúpula da Amazônia, ocorrida no Brasil em agosto deste ano. Entre os objetivos e princípios transversais estabelecidos para a implementação da Declaração de Belém (*Declaração Presidencial por ocasião da Cúpula da Amazônia, resultante da IV Reunião de Presidentes dos Estados Partes no Tratado de Cooperação Amazônica*), firmada em agosto de 2023, destacam-se:

*1. Combinar os esforços de seus governos, no mais alto nível, para fazer avançar uma nova agenda comum de cooperação na Amazônia que seja implementada sob a égide do desenvolvimento sustentável, da conservação e do uso sustentável da biodiversidade, das florestas e da água, da ação urgente para evitar o ponto de não retorno na Amazônia, do combate ao desmatamento e às atividades ilegais na região, do desenvolvimento econômico com inclusão social e **geração de renda e emprego**, com base em mecanismos de participação social, em especial dos povos indígenas e comunidades locais e tradicionais, e do fortalecimento da OTCA. Para tanto, deverão observar os seguintes princípios: (....)*

*37. Incentivar a coordenação e o intercâmbio de experiências no planejamento e na implementação de políticas públicas relacionadas à mudança do clima (....). O objetivo será incorporar, nessas políticas e ações públicas, **oportunidades sustentáveis de emprego e renda** para as populações locais, com especial atenção às famílias de baixa renda, mulheres, povos indígenas, comunidades tradicionais e produtores da agricultura familiar, de acordo com as realidades locais e em sinergia com os planos e iniciativas nacionais dos países amazônicos; (...)*

*54. **Fomentar oportunidades de geração de emprego e renda sustentáveis** para as populações locais nos programas e projetos, inclusive de fundos multilaterais acordados pelos Estados Partes e da cooperação internacional, voltados à proteção das florestas e da biodiversidade, ao reflorestamento e à recuperação de áreas degradadas; (...)*

*82. Convidar os bancos de desenvolvimento dos Estados Partes com atuação na região amazônica a trabalhar de forma integrada e concertada no desenvolvimento sustentável da região mediante a formação e anúncio de uma Coalizão Verde, (.....). O apoio financeiro aos projetos públicos e privados aderentes aos objetivos da Coalizão permitirá a estruturação e apoio a alternativas econômicas sustentáveis e inclusivas, **com geração local de oportunidades de emprego e renda**, em especial para famílias de baixa renda. As soluções financeiras propostas deverão utilizar recursos catalíticos públicos e privados para promover a diminuição de riscos e alavancar a participação do setor privado, objetivando ampliar e acelerar o desenvolvimento sustentável da região;*

Desses debates e convicções surgem os chamados “empregos verdes”, ou seja, aqueles vinculados a setores econômicos que atuam de forma sustentável – pro-

curando minimizar o impacto ambiental, preservando os recursos naturais e buscando reduzir a emissão de carbono.

Muitos apostam num futuro promissor para o mercado de trabalho através dessa vertente. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT, espera-se a criação de 38 milhões de postos de trabalho no mundo até 2030, considerando apenas o segmento de renováveis (matrizes energéticas). Ainda segundo a OIT, *“A rápida transição em direção a uma economia com baixo consumo de carbono, que é necessária para evitar os efeitos irreversíveis e perigosos das mudanças climáticas sobre as sociedades e economias, terá uma profunda repercussão em nossa maneira de produzir, consumir e ganharmos a vida em todas as nações e setores. A tendência em direção à sustentabilidade abarcará toda a economia e a todos os processos produtivos e compromete a maioria das empresas e trabalhadores. Será uma segunda grande transformação, na mesma escala da revolução industrial, mas deve ocorrer em breve espaço de tempo”*³ (grifamos).

Os empregos verdes crescem no mundo todo. No Brasil, segundo Carlos Ragazzo, professor da FGV Direito Rio e Presidente do Conselho Consultivo da Instituto Propague e Bruna Cataldo, *head* de Conteúdo do Instituto Propague e doutoranda em economia na UFF, *“um mapeamento do BID feito com base em dados do LinkedIn mostra que, apesar de o Brasil ser o país da América Latina com a maior taxa de contratação de empregos verdes, o crescimento do setor ocorre em velocidade menor do que a do mercado de trabalho em geral. Assim, ainda há espaço para explorar o potencial de criação de empregos verdes no país, principalmente considerando a posição especial do Brasil em termos de biodiversidade, diversidade da matriz energética e outros fatores que nos colocam em vantagem em relação a outros países. Considerando ainda o cenário do mercado de trabalho, com alta informalidade e projeções pouco otimistas para 2023, após os resultados da PNAD contínua de dezembro mostrarem uma perda de fôlego, aproveitar esse potencial pode ser uma saída e uma aposta para o país nos próximos anos, mesmo que os desafios de capacitação e investimento precisem ser superados ao longo do caminho”*⁴.

De acordo com o Relatório sobre o Futuro do Emprego, publicado pelo Fórum Econômico Mundial em 30 de abril de 2023, espera-se que ao menos um quarto dos empregos (23%) mudem nos próximos cinco anos. Deverá haver um crescimento de 10,2% e um declínio de 12,3%, o que implica num saldo negativo de 2% do emprego atual. Em números absolutos, espera-se a criação de 69 milhões de novos empregos e a eliminação de 83 milhões entre os 673 milhões de empregos correspondentes ao conjunto de dados (803 empresas entrevistadas⁵), ou seja, uma diminuição líquida de 14 milhões de empregos. Ainda segundo o relatório, “os principais motores para o crescimento do emprego são as macrotendências, incluindo a transição verde, as normas ESG e a localização das cadeias de abastecimento. O

³ Programa Empregos Verdes da OIT, Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229629.pdf, Acesso em: 14 ago. 2023.

⁴ Ragazzo, Carlos e Cataldo, Bruna, disponível in <<https://exame.com/esg/financas-verdes-a-caminhada-dos-empregos-para-atividades-sustentaveis/>> , acesso em: 14 ago.2023.

⁵ As 803 empresas entrevistadas empregam coletivamente mais de 11,3 milhões de trabalhadores – em 27 clusters industriais e 45 economias de todas as regiões do mundo.

avanco da adoção da tecnologia e o aumento da digitalização causarão uma agitação significativa no mercado de trabalho, com um resultado global positivo na criação de emprego”⁶.

Por óbvio, questões como educação, qualificação e requalificação profissionais são ingredientes de primeira grandeza nesse novo mundo que se avizinha. Tor-na-se imprescindível a resolução de problemas complexos no local de trabalho, reclamando investimento na formação de competências cognitivas como o pensa-mento analítico e o pensamento criativo, consideradas as mais importantes para os trabalhadores neste ano de 2023.

Segundo Sander Van’t Noordende, CEO da Randstad, “As últimas descobertas do Relatório sobre o Futuro do Emprego renovam os apelos à ação de todas as partes interessadas do mercado de trabalho. A aceleração na digitalização, a IA e a automação estão a criar enormes oportunidades para a força de trabalho global, mas empregadores, governos e outras organizações precisam de estar preparados para as disrupções que se avizinham. Ao oferecer colectivamente maiores recursos qualificados, ligando de forma mais eficiente o talento aos empregos e defendendo um mercado de trabalho bem regulamentado, podemos proteger e preparar os trabalhadores para um mercado de trabalho mais especializado e equitativo. futuro do trabalho”⁷ (grifamos).

Todas essas mudanças e inovações hão de reclamar, sem dúvida, novos marcos regulatórios. Nessa perspectiva, surge a negociação coletiva por meio da qual os sindicatos e as empresas poderão estabelecer critérios mais concretos e condizentes com a realidade que pretendam regular. Há muita coisa a fazer, seja em relação às inúmeras *oportunidades* de trabalho que estão surgindo com o uso de novas tecnolo-gias, seja em relação aos caminhos que levarão o mundo a produzir com sustentabi-lidade – e, ao mesmo tempo, gerando emprego e renda, tudo isso pode e deve ser objeto de amplo debate social no qual os sindicatos têm papel preponderante.

As empresas, por sua vez, evitam muitas vezes inovar ou arriscar-se nos no-vos modelos de contratação pela falta de disciplina legal, posto que temem punições de um estado intervencionista e até certo ponto punitivo do ponto de vista trabalhis-ta. A convenção coletiva, então, teria esse papel fundamental de disciplinar determi-nadas condições de trabalho, considerando as inovações e os setores em que elas serão utilizadas, de forma ágil e contemplando as especificidades das bases onde será aplicada.

3 PROCESSO LEGISLATIVO *VERSUS* PROCESSO NEGOCIAL

3.1 Agilidade

A lei, como norma jurídica de origem estatal, é produzida de acordo com as regras do processo legislativo previsto na Constituição Federal (arts. 59 e segs.).

⁶ O Relatório sobre o Futuro dos Empregos, em sua 4ª Edição, analisa possíveis mudanças no mercado de trabalho e seus reflexos na procura de empregos e competências no período 2023-2027, disponível em: <<https://www.weforum.org/press/2023/04/future-of-jobs-report-2023-up-to-a-quarter-of-jobs-expected-to-change-in-next-five-years>>, acesso em: 26 ago. 2023.

⁷ NOORDENDE, Sander Van't, in <<https://www.weforum.org/press/2023/04/future-of-jobs-report-2023-up-to-a-quarter-of-jobs-expected-to-change-in-next-five-years>>, acesso em: 26 ago. 2023.

Esse processo, segundo Benigno Núñez Novo⁸, compreende os seguintes atos: a) iniciativa legislativa; b) emendas; c) votação; d) sanção e veto; e) promulgação e publicação.

Em se tratando de lei ordinária ou complementar, esclarece o autor:

“Ambas podem ser propostas por qualquer membro ou comissão do Congresso Nacional; pelo Presidente da República; pelo Supremo Tribunal Federal (STF); pelos Tribunais Superiores; pelo Procurador-Geral da República; e pelos cidadãos.

Quando nasce no Congresso, o Projeto de Lei (PLO) vai para a comissão técnica competente da casa originária (Câmara dos Deputados, com 35 comissões, ou Senado, com 11); quando vindo de algum membro externo ao Congresso, o PL é apresentado à Câmara. Se a comissão entender que o projeto é constitucional, legal e útil à sociedade, ele o envia para votação em plenário, onde a aprovação depende de maioria simples, ou seja, no mínimo 50% dos votos dos congressistas presentes.

Em caso de rejeição, o projeto é arquivado. Em aprovação, ele segue para a outra Casa do Congresso (Casa revisora): a Câmara envia o projeto para o Senado e vice-versa. Se a Casa revisora aprovar apenas partes do PLO, ela o emenda e devolve para reavaliação da Casa inicial, que pode aprovar o novo texto ou rejeitá-lo. Se a aprovada (maioria simples) pela Casa revisora, a lei é enviada para sanção ou veto presidencial.

Se o Presidente não se pronunciar em até 15 dias do seu recebimento, considera-se a lei sancionada, seguindo-se sua promulgação (torna-se válida, oficial). Em caso de veto, porém, ambas as Casas se reúnem para apreciá-lo, sendo que um veto só é derrubado com maioria absoluta de votos, ou seja, no mínimo metade de todos os congressistas, não só os presentes. Derrubado o veto, segue a lei à promulgação (prazo de 48 horas; se o Presidente não a promulgar, o Presidente do Senado deve fazê-lo); se mantido, ela é arquivada.”

Como se vê, trata-se de processo que segue várias etapas complexas e demoradas, em especial se se considerar que muitas delas, a começar pela própria iniciativa legislativa, dependem de vontade política.

Já a elaboração dos instrumentos coletivos segue a disciplina prevista na CLT (arts. 612 e segs.).

Para que os sindicatos celebrem Convenções ou Acordos coletivos, faz-se necessária a prévia deliberação em Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, observando-se, em primeira convocação, o comparecimento e votação de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos, salvo no caso das entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados, quando o quórum, em segunda convocação, se reduz para 1/8 dos associados.

As convenções e os Acordo deverão conter obrigatoriamente os seguintes requisitos: Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; Prazo de vigência; Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositi-

⁸ NOVO, Benigno Núñez, in <https://jus.com.br/artigos/70252/processo-legislativo>, acesso em: 26 ago.2023.

vos; Direitos e deveres dos empregados e empresas; Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. (Art. 613, da CLT).

Uma vez elaborado o instrumento, os sindicatos ou as empresas, no caso do acordo, promoverão, dentro de 8 (oito) dias da assinatura do documento, o depósito de uma via para fins de registro e arquivo no órgão competente, sendo que, após 3 (três) dias desse depósito o instrumento entrará em vigor.

Trata-se, pois, de processo bem mais ágil e rápido, dependendo unicamente da assembleia geral, da elaboração do documento e de seu depósito no órgão competente.

3.2 Especificidade

As disposições legais, oriundas de fonte estatal, têm caráter absolutamente geral, não levando em conta as especificidades de cada setor – seja do ponto de vista das atividades executadas propriamente ditas, seja do ponto de vista dos locais onde elas se desenvolvem. Uma indústria, por exemplo, que contrata dezenas, centenas ou até milhares de empregados, de forma concentrada em local de trabalho próprio, tem o mesmo tratamento de uma empresa do setor de serviços que tem seu quadro de empregados espalhado em vários tomadores de serviço.

Diferenças como essa, seja na forma como o trabalho é executado, ou mesmo em que local o é, impactam expressivamente as relações entre empregado e empregador, não só em relação a custos, mas em garantias asseguradas aos trabalhadores em cada situação. Um exemplo importante é o da lei que obriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência. A norma obrigacional não estabelece qualquer distinção entre empresas com trabalhadores concentrados no local de trabalho e aquelas cujos trabalhadores encontram-se pulverizados nos tomadores de serviço. Parece óbvio que, no segundo caso, o empregador terá muito mais dificuldade para alocar as pessoas que contratar sob a égide dessa norma. É fato comprovado que, neste caso, os tomadores de serviço têm pouca ou nenhuma disposição em receber pessoas com deficiência em seus locais de trabalho, até mesmo porque já contratam a cota que lhes cabe. O mesmo ocorre em relação à contratação de aprendizes e sua alocação nas empresas tomadoras de serviço.

É evidente que os instrumentos coletivos podem não ser adequados a regular certas situações, porém, a partir delas, verifica-se o quanto a lei, em seu sentido estrito, muitas vezes peca por sua generalidade. Nesse contexto, cabe refletir sobre a relação que, no Brasil, se estabelece entre convenção coletiva e lei, no que tange à convivência ou prevalência de uma sobre a outra.

4 CONVENÇÃO COLETIVA

4.1 Evolução e Confronto com a Lei

Apesar de superadas as teses do monismo jurídico (defensoras do monopólio estatal na produção do Direito e capitaneadas por Kelsen) pelas do pluralismo jurídico (que reconhecem outras fontes de produção de normas, tendo como Santi Roma-

no um de seus precursores⁹), as normas produzidas pelo Estado sempre tiveram supremacia sobre outras fontes, como, em especial, aquela resultante da vontade dos povos – o poder autônomo da sociedade civil.

No Brasil, há algumas décadas já se discutia o garantismo da legislação trabalhista. Os direitos dos trabalhadores estão elencados na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição de 1988, restando muito pouco ou quase nada para o campo da negociação.

Representando um grande avanço democrático, a Constituição Federal promulgada em 1988 deu passos largos na esfera da autonomia coletiva, determinando, por exemplo, o afastamento e a intervenção do Estado na organização sindical e, de outro lado, estabelecendo a obrigatoriedade de participação dela nas negociações coletivas de trabalho (artigo 8º, I e VI). Além disso, entre os direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, incluiu o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, XXVI).

A negociação coletiva passou a ser reconhecida como direito fundamental pelos mais abalizados juristas como Arion Sayão Romita, segundo o qual esse direito se insere nos Direitos de Solidariedade e que a solidariedade, por sua vez, “revela o duplo aspecto da relação que envolve o indivíduo e a sociedade. Assim como o indivíduo está ordenado à comunidade em virtude da disposição natural para a vida social, assim também a comunidade é ordenada aos indivíduos que lhe dão o ser, porquanto comunidade outra coisa não é senão o conjunto dos indivíduos encerrados em sua vinculação social. O Direito do Trabalho, mais do que qualquer outro ramo do Direito destaca o papel fundamental da solidariedade, pois se ocupa do estudo das associações sindicais, instituto central de um dos ramos em que subdivide a disciplina: o Direito Coletivo do Trabalho. O associacionismo profissional, que está na base do fenômeno sindical, forma-se em torno do núcleo da solidariedade para fundar a união dos indivíduos entre eles, quer se trate de agregá-los em grupos de interesses quer de assegurar a coesão desses diferentes grupos. A solidariedade de interesses e a espontaneidade de aproximação dos exercentes de um mesmo ofício ou de uma profissão provoca a criação de uma associação permanente e organizada”¹⁰.

De fato, em 1988, a Constituição Federal se pautou pelo princípio da autonomia coletiva privada, fortalecendo o processo negocial entre os atores sociais, reconhecendo, inclusive, as convenções e acordos coletivos, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Ainda prestigiando a negociação coletiva como forma de solução de conflito coletivo, a Constituição Federal, no artigo 114, § 2º, restringiu o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, nos seguintes termos:

⁹ ROMANO, Santi, *O Ordenamento Jurídico, 1875*, tradução de Arno Dal Ri Jr., Florianópolis, Fundação Boiteux, 2008.

¹⁰ ROMITA, Arion Sayão, *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*, São Paulo, LTR, 2005, p. 323.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Todavia, embora tenha reconhecido o poder normativo dos atores sociais, a Constituição não estabeleceu claramente as linhas divisórias desse espaço de regulamentação, deixando-o ao sabor do Estado sua delimitação. Na maioria das vezes, foi totalmente afastada pelo Estado qualquer negociação coletiva que, de alguma forma, fosse contrária à lei, ainda que tratando de interesses específicos de uma determinada categoria.

Essa situação tem como pressuposto a crença de que somente o Estado sabe o que é melhor para o trabalhador, tutelando-o em qualquer circunstância. Essa ideia de proteger o trabalhador em face do desequilíbrio que permeia sua relação com o empregador faz sentido na esfera do direito individual, daí porque é plenamente justificada a regra estabelecida no artigo 468 consolidado. No campo das relações coletivas, contudo, a presença obrigatória do sindicato nas negociações coletivas, como determina a própria Constituição vigente, deveria afastar a tutela exacerbada do Estado. Afinal, como demonstra Despax¹¹, sob o ponto de vista dos trabalhadores, a vantagem da convenção coletiva é exatamente a de “restabelecer no plano coletivo o equilíbrio que não existe no plano individual na discussão entre empregados e empregadores, aparecendo uma realização pela qual as organizações sindicais demonstram sua eficácia, sua necessidade e seu papel na vida da nação. Mudando as condições econômicas, a convenção poderia ser rapidamente denunciada para permitir uma nova etapa na via do progresso social”.

No Brasil, o confronto da lei com a norma coletiva se resolve, geralmente, em favor da primeira, até porque o reconhecimento desse importante instrumento é feito pela Constituição Federal, que constitui o próprio fundamento de validade da norma negociada. O ordenamento jurídico continua sendo predominantemente estatal, daí resultando um estreito espaço para a negociação coletiva.

Novos ventos surgiram a partir de 2017, com a reforma trabalhista trazida pela Lei 13.467, na qual a possibilidade de os instrumentos coletivos prevalecerem sobre a lei restou expressa nas hipóteses previstas no artigo 611-A que, ademais, compõem um rol exemplificativo e não taxativo. Por outro lado, a fim de resguardar direitos constitucionalmente assegurados, a Lei referida estabeleceu, no artigo 611-B, as situações em que essa possibilidade inexistente. Essas disposições, contudo, têm sido objeto de severas críticas de muitos operadores do Direito, segundo os quais só servem para retirar direitos dos trabalhadores. Esses estudiosos defendem uma forte intervenção do Estado, com uma regulamentação rígida e minudente, garantindo-se os direitos mínimos dos trabalhadores e deixando para a negociação coletiva apenas a possibilidade de ampliar tais direitos.

Chamada a manifestar-se sobre a polêmica resultante do artigo 611-A referido, a OIT, por meio da Comissão de Peritos em Aplicação das Convenções e Reco-

¹¹ DESPAX, Michel, *Droit du Travail vol. 7- Negotiations, Conventions et Accords Collectifs*, , 2ª ed., Paris, Dalloz, 1989, p.17.

mendações da OIT¹² e após registro das considerações feitas por entidades representativas dos trabalhadores, dos empregadores e do governo, reafirmou sua posição no sentido de que “*embora disposições legislativas específicas relativas a certos aspectos das condições de trabalho que prevejam, de forma circunscrita e motivada, sua derogabilidade por meio de negociação coletiva, podem ser compatíveis com a Convenção, uma disposição que estabeleça a derogabilidade geral da legislação trabalhista por meio de negociação coletiva seria, por outro lado, contrária ao objetivo de promover a negociação coletiva livre e voluntária estabelecido no artigo 4º da Convenção*”.

No caso brasileiro, a medida legal só se sustenta porque, afinal, não é absoluta, na medida em que o artigo 611-B estabelece um núcleo rígido de direitos sobre os quais a negociação coletiva não pode avançar. Nesse sentido, a Comissão da OIT “*solicitou ao Governo que adoptasse, em consulta com os interlocutores sociais representativos, as medidas necessárias à revisão dos artigos 611-A e 611-B da CLT, de forma a enquadrar com maior precisão as situações em que cláusulas sobre exceções à legislação poderiam ser negociadas, bem como o alcance destas últimas*”.

No fim e ao cabo, a ideia corrente é a de que o Estado deve garantir um mínimo a partir do qual as partes evoluiriam através da negociação coletiva. A questão que se coloca, contudo, é a relativa a esse mínimo estabelecido como inderrogável, imperativo. É preciso definir-se quais os valores a serem preservados por essa via, o que deve ocorrer mediante amplo debate que envolva, especialmente, entidades sindicais verdadeiramente representativas. Vale dizer, o Brasil carece, antes, de uma reforma no modelo sindical capaz de introduzir a efetiva liberdade preconizada internacionalmente, devendo surgir daí a real sintonia entre representantes e representados. Nesse sentido, o Estado surge como elemento que deve promover o debate e, ao mesmo tempo, garanti-lo.

De modo geral, a importância da negociação coletiva é reconhecida em vários documentos internacionais. Com o objetivo de fomentá-la, a OIT, por meio da Convenção 154¹³ (que reafirma a Declaração de Filadélfia), se obriga a auxiliar todas as nações do mundo na execução de programas que visem, entre outros, assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica. Nesse sentido, estabelece que as nações devem adotar medidas para promover a negociação coletiva, adaptadas às condições nacionais, visando os seguintes objetivos:

a) a negociação coletiva deve ser possível para todos os empregadores e todos os grupos de trabalhadores nos ramos de atividade abrangidos pela Convenção, devendo ser progressivamente estendida para abranger questões relativas a condições de trabalho e emprego, relações entre empregadores e trabalhadores, assim como entre estes e suas organizações;

¹² Informe da Comissão de Peritos em Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT, produzido para a 109ª Conferência Internacional do Trabalho, 2020.

¹³ Ratificada pelo Brasil em 10/07/1992 e promulgada pelo Decreto nº 1.256, de 29/09/1994.

b) deve ser incentivado o estabelecimento de regras de procedimento acordadas entre as organizações de empregadores e de trabalhadores; contudo, a ausência dessas regras ou sua inadequação não prejudicará a negociação coletiva; e, finalmente,

c) os órgãos e procedimentos de resolução de litígios laborais devem ser concebidos de forma a contribuir para a promoção da negociação coletiva. (art. 5º).

Além da Declaração de Filadélfia (1944), a negociação coletiva é tema de importantes documentos da OIT, destacando-se: Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa (2008), Declaração Tripartida dos Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Genebra, 1977); Convenções 154 sobre Negociação Coletiva, 98 sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical e Recomendações 91 sobre Acordos Coletivos e 163 sobre Negociação Coletiva.

Essa realidade começou a se modificar recentemente quando, com a chamada Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017, os sindicatos ganharam um pouco mais de espaço na definição das condições de trabalho das respectivas categorias. Além disso, novos ventos começam a soprar no sentido do reconhecimento do importante papel dos sindicatos na busca de mais equilíbrio entre os parceiros sociais.

4.2 Vantagens Concretas

Considerando-se o poder da autonomia da vontade das partes e do reconhecimento das convenções coletivas pela Constituição Federal vigente (art. 7º, XXVI), as entidades sindicais buscam estabelecer critérios para que as empresas possam, cumprindo a lei, adequarem-se à realidade em que atuam. Trata-se apenas de “regulamentar” a obrigação legal, de forma a adequá-la à realidade concreta a que ela se aplica.

Mas muito além disso, em várias situações os instrumentos coletivos demonstram sua superioridade em face da lei, no que tange à rapidez, eficácia e efetividade. O conhecimento específico dos diversos setores da economia em que atuam as empresas é fundamental para que condições mais adequadas e eficientes possam ser avençadas.

O grande e recente exemplo veio da crise sanitária que abalou o mundo. Os atores sociais, nas negociações, tiveram e continuam tendo um papel fundamental na salvaguarda da vida e saúde dos trabalhadores, na medida em que, defrontados com uma crise sanitária, estabeleceram regras de enfrentamento do Coronavírus, como o afastamento dos chamados grupos de risco, **muito antes de medidas governamentais terem sido anunciadas.**

“Com efeito, muitas entidades, de forma vanguardista, negociaram termos de aditamento à convenção coletiva em vigor, no início dos efeitos da pandemia, em caráter emergencial, tanto que muitos deles, após a edição da MP 936, fizeram adaptações ao Termo firmado, a exemplo do que fizeram a FECOMÉRCIO e os CO-

MERCIÁRIOS de São Paulo¹⁴. Outras, por sua vez, estabeleceram comunicados conjuntos destinados à base de representação, com informações e esclarecimentos acerca das medidas emergenciais que se dispunham a tomar, a exemplo daquele firmado entre FEMACO, SIEMACO E SEAC/SP¹⁵.

Em levantamento realizado pelo DIEESE sobre Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus – Covid 19¹⁶, envolvendo comerciários, metalúrgicos, químicos, bancários, condutores, entre outros, destacam-se, entre os temas recorrentes desses instrumentos, regras sanitárias nos locais de trabalho, além de licenças remuneradas; trabalho remoto (home office); férias individuais ou coletivas; suspensão temporária do contrato de trabalho (via MP 936/2020 ou regime de layoff1); redução de jornada de trabalho e de salários e licenças não remuneradas. Segundo a pesquisa, entre as condições efetivamente negociadas, destacam-se: a implantação de medidas de prevenção e higiene para combater a propagação da Covid-19 no ambiente de trabalho e fornecimento de EPIs; o afastamento imediato de funcionários do grupo de risco das atividades laborais presenciais; concessão de férias coletivas, sem prejuízo do pagamento integral dos salários; redução de jornadas com pagamento de salários escalonados por faixa, com reposição total do salário líquido mensal e/ou garantia do pagamento de piso mínimo; garantia de estabilidade temporária aos trabalhadores; e, manutenção do pagamento de todos os benefícios.

Por outro lado, o próprio estudo reconhece que, a partir da edição da MP 936/2020, cada vez mais as negociações passaram a pautar-se pelas definições da norma; mas, também é fato que, em muitas delas, conquistou-se garantias superiores às estabelecidas na MP¹⁷.

Verifica-se, pois, que os sindicatos, juntamente com as empresas, têm discutido medidas que visam não só preservar a saúde dos trabalhadores, mas, também, preservar empresas e empregos, destacando-se que entidades de todo o Brasil e dos mais variados setores da atividade econômica estão engajados nessa luta. Entre março e junho de 2020, foram registrados 7.398 instrumentos coletivos no Mediador (sistema hoje mantido pelo Ministério da Economia), sendo que em 55% deles foram observadas cláusulas relacionadas à Covid-19. No setor de serviços, 43% dos instrumentos coletivos contemplaram cláusulas sobre covid-19, seguido pela indústria, com 41% e demais setores, com 16%. Dentro dos setores, as atividades com maior número de instrumentos coletivos tratando do tema são: metalúrgica (17%),

¹⁴ Termo Emergencial de Aditamento à CCT 2019-2020, Disponível em: <https://d3351uupugsy2.cloudfront.net/cms/files/59553/1586978328TERMO_DE_ADITAMENTO_-_CAPITAL_-_2020_-_MP_936_-_VERSAO_FINAL_EM_14.04.20.pdf>, Acesso em 10 set. 2020.

¹⁵ DIEESE, Estudos e pesquisas 92, disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq92AcordosCovidAtualizacao.pdf>>, acesso em: 10 set. 2020.

¹⁶ DIEESE, Estudos e pesquisas 92, disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq92AcordosCovidAtualizacao.pdf>>, acesso em: 10 set. 2020.

¹⁷ Tais como: “manutenção do rendimento líquido mensal dos trabalhadores, por meio de pagamento de ajuda compensatória mensal de natureza indenizatória (complementada pelo benefício emitido pelo governo); preservação dos benefícios já concedidos; e estabelecimento de mecanismos para assegurar a continuidade do processo de negociação coletiva (...)”.

turismo e hospitalidade e comércio atacadista e varejista (ambos com 13%), transportes (12%) e química e farmacêutica (7%)¹⁸.

De acordo com estudo do DIEESE, a grande maioria das empresas implementaram novas diretrizes respeitantes aos desafios da pandemia. Segundo o órgão, no período de março a junho de 2020 foram firmados 7.398 instrumentos coletivos (acordos e convenções), de acordo com informações do Ministério da Economia (hoje responsável pelo mediador – sistema de registro desses instrumentos). Desse total, 55% possuem cláusulas relacionadas à Covid-19. Já os que mencionam a MP 936, que trata da suspensão contratual e redução de jornada, somam 42% do total. Ainda, segundo o estudo, a categoria que conseguiu estabelecer mais condições para as relações de trabalho durante a pandemia foi a dos metalúrgicos, com 17% das cláusulas relacionadas. Seguindo, estão os comerciários e trabalhadores da área de turismo e hotelaria, ambos com 13% das cláusulas ligadas à Covid-19¹⁹.

Mas o papel de grande relevância dos instrumentos coletivos é exatamente o de ampliar os direitos e garantias aos trabalhadores, levando em conta as condições específicas em que trabalham.

5 OS SINDICATOS E O FORTALECIMENTO DA DEMOCRACIA

As dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores ao longo de séculos foi sempre motivação para lutas incansáveis. Com o tempo, perceberam a necessidade de se organizar para juntos estabelecerem um certo equilíbrio com o capital e, assim, poderem reivindicar melhores condições de trabalho. Nesse cenário, no final do século XIX, surgem os sindicatos e, através das lutas por eles entabuladas, condições mais justas e seguras de trabalho. Com a organização dos trabalhadores na luta por seus direitos, o sindicato tornou-se instrumento da democracia, representada por uma sociedade mais justa e igualitária.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, “A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social.” No caso brasileiro, esclarece o autor que a Constituição de 1988, “reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, por meio de vários de seus dispositivos (...)“como meio de favorecer a democratização da sociedade civil”²⁰.

Na história recente, contudo, observa-se uma relação menos antagônica entre os atores sociais, muitos reconhecendo nela até mesmo requintes de parceria. Com efeito, numa era em que, ao contrário do liberalismo, se busca uma maior participação do Estado na efetividade dos chamados direitos sociais, a reunião de esforços é

¹⁸ DIEESE, Boletim *DE OLHO NAS NEGOCIAÇÕES*, número 1, agosto/2020, disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2020/boletimnegociacao01.html>>, acesso em: 10 set. 2020.

¹⁹ SINTPq, Dieese mostra menos reajustes nas negociações durante a pandemia, disponível em <<http://sintpq.org.br/index.php/blog/item/6125-estudo-do-dieese-mostra-menos-reajustes-nas-negociacoes-durante-a-pandemia>>., acesso em: 08 set. 2020.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 16ª edição, rev. e ampl., São Paulo, LTr, 2017, p.1564.

sempre mais útil. Lutar por políticas públicas que garantam a efetividade do direito social ao trabalho, insculpido na Constituição Federal, é quase um dever de todos.

De outra parte, é sabido que a redução do desemprego não se dará por meio de lei, mas sim pelo aumento da produção ou pela transformação da economia. E, nesse sentido, a relação parcerizada pode trazer melhores resultados do que o tradicional antagonismo. Nessa perspectiva, o sindicato tem papel fundamental não só como formador de consciência crítica, mas também como agente transformador na atual conjuntura político-econômica do Brasil²¹.

Observando o cenário atual e considerando que o trabalho é, talvez, o principal fator de inserção social (alimentação, habitação, educação, lazer, entre outros, dependem dele), concluímos que os milhões de desempregados no país representam uma tragédia sem precedentes. Da mesma forma, aqueles que trabalham informalmente vivem muitas mazelas, na medida em que, de alguma forma, também estão excluídos da vida social plena. Por esse motivo, reforça-se a necessidade de serem estimuladas as negociações coletivas com o fito de reduzir as desigualdades sociais e garantir uma vida digna a todos.

6 NEGOCIAÇÃO E SINDICATOS – NECESSIDADE DE MUDANÇA

Enquanto atores sociais, os sindicatos enxergam a realidade a partir do universo dos seus representados – empregados e empregadores – e, por vezes, percebem que a norma trabalhista estabelecida, de alguma forma não atende os anseios daquela determinada coletividade. Já de há muito tempo, esses atores sociais vêm reivindicando maior autoridade ou reconhecimento na sua fala e isso se daria, por exemplo, através de uma convenção coletiva ainda que dispusesse, de alguma forma ou em situação específica, diferentemente da lei. O principal argumento contra isso é que a legitimidade dessas negociações pressupõe sindicatos fortes e verdadeiramente representativos.

De fato, tratando do papel da negociação coletiva na regulamentação do trabalho, Gambier lembra que, atualmente, muitos defendem uma “regulação mais “contratual”, em que os sindicatos deveriam desempenhar papéis cruciais.” Nesse sentido, e partindo da premissa de que a estrutura sindical brasileira ainda conserva alguns elementos do corporativismo, mesmo após a promulgação da Constituição de 1988, o autor questiona: “*estão os sindicatos aptos a desempenhar esses papéis, permitindo a ampliação de uma regulação mais “contratual” de trabalho, capaz de fomentar o bem-estar dos trabalhadores no futuro próximo, médio e remoto?*”²² E responde defendendo mudanças estruturais no modelo de organização sindical brasileiro.

Em passado recente, um duro golpe foi desfechado contra essas entidades, por meio de norma que tornou facultativas as contribuições sindicais. Na verdade, esta também é uma questão antiga – a de que a contribuição sindical obrigatória

²¹ Gil, Vilma Dias Bernardes, Palestra apresentada no Congresso Estadual CSB, em Florianópolis/SC, em 05 de abril de 2017, disponível em <<https://csb.org.br/videos/palestra-de-vilma-dias-congresso-estadual-csb-santa-catarina-05-de-abril-2017>>, acesso em: 20 set. 2020.

²² CAMPOS, André Gambier, *Sindicatos no Brasil: Há possibilidades de transformação e fortalecimento no futuro próximo?*, disponível em <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7313>, acesso em: 10.set.2020.

deveria ser extirpada, até porque ela era um ingrediente remanescente do corporativismo, que era, de fato, um elemento que não se compatibilizava com a liberdade sindical plena.

Embora a perda do recurso compulsório fosse uma possibilidade real, os sindicatos não se prepararam – essa é uma crítica que precisa ser feita. Eles tinham que estar preparados, fortalecidos, de forma que a derrubada da contribuição obrigatória não os enfraquecesse, pelo menos medida em que ocorreu. É o que mostra, com clareza meridiana, Valeir Ertle: “Os recursos arrecadados pela Contribuição Sindical se, por um lado, possibilitaram às entidades se estruturarem, por outro, geraram acomodação. E a destinação obrigatória desta verba a atividades assistenciais e recreativas contribuiu para descaracterizar os sindicatos como órgãos de luta. Este aspecto e os colégios eleitorais reduzidos para a eleição das direções das federações e confederações promoveram o florescimento de uma legião de dirigentes sindicais com fracos compromissos com as lutas dos trabalhadores. Os sindicatos, salvo raríssimas exceções, quando não se reduziam a departamentos jurídicos, se destacavam pela assistência médica e odontológica ou se resumiam a promotores de atividades de lazer por meio de suas colônias de férias (...)”²³.

Por outro lado, o autor também adverte que qualquer debate em torno da unicidade ou pluralidade sindical torna-se impossível diante da ausência de “direitos sindicais efetivos” em um contexto que, segundo ele, retrata “graves retrocessos civilizatórios” em nosso país de exemplifica com os ataques à estabilidade dos dirigentes sindicais, a falta de representação e organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, ou, ainda, o fato de que a decisão do trabalhador, manifestada em assembleia, só “vale para cancelar acordos e convenções coletivas, excluída a parte relativa à contrapartida financeira dos trabalhadores para a entidade sindical.” Segundo o autor, embora já tenha ocupado o 8º lugar na economia mundial, o Brasil “continua tratando a questão social como caso de polícia”, fato este comprovado pela iniciativa governamental de transferir o registro sindical para o Ministério da Justiça²⁴.

Sem direitos sindicais efetivos, iniciativas como a do Congresso Nacional, na reforma trabalhista mais recente, de estabelecer o negociado sobre o legislado, mostra-se confusa e de difícil aplicação. Isto porque o argumento comumente utilizado, em especial pelo Judiciário e pelo Ministério Público do Trabalho para desconsiderar avenças dessa natureza é de que as cláusulas convencionais estabelecidas pelos atores sociais só poderiam prevalecer diante da lei, se tais atores fossem, de fato, representativos, o que pressupõe autonomia e independência perante o capital.

Da mesma forma, para Raimundo Simão de Melo o desgaste do modelo de organização sindical no Brasil é impedimento para que se admita a flexibilização das normas trabalhistas por meio da negociação coletiva. São suas palavras: “(...) o modelo de organização sindical brasileira atual está carcomido, com muitas entidades sindicais que pouco ou nada representam e protegem os trabalhadores, o que permite

²³ ERTHE, Valeir, *Unicidade e Pluralidade: sem direitos sindicais efetivos não dá*, disponível em: <<https://www.cut.org.br/artigos/unicidade-e-pluralidade-sem-direitos-sindicais-efetivos-nao-da-3c57>>, acesso em 10 set. 2020.

²⁴ *Idem*.

concluir que a flexibilização pela negociação coletiva, em muitos casos, não favorece os interesses dos empregados, servindo mais como fator de "desproteção"²⁵.

É certo que a garantia e efetividade dos direitos sindicais são fundamentais para a existência de organismos fortes, autônomos e verdadeiramente representativos. A Constituição Federal de 1988 avançou nesse sentido, porém de forma tímida, mantendo alguns ingredientes do corporativismo no modelo de organização sindical.

Nesse cenário, a realidade crítica dos sindicatos impede a aplicação efetiva das normas que garantem a negociação coletiva e a reconhecem como instrumento válido e fundamental para a resolução de conflitos entre capital e trabalho. Aliás, há décadas a realidade dos sindicatos se impõem, seja por uma razão ou outra, afastando a possibilidade de avançarmos na democratização das relações do trabalho. Também as Convenções internacionais que estimulam e aplaudem o avanço das negociações coletivas são vistas com restrições no Brasil. Tudo porque temos sindicatos fracos, não representativos. Mas é preciso mudar essa realidade, que tem se perpetuado ao longo de décadas. Os sindicatos precisam assumir suas responsabilidades e o Estado tem que lhes garantir as condições de funcionamento adequado e efetivo. Só assim teremos sindicatos forte e representativos, capazes de bem negociar em prol de seus representados. Se de um lado, o governo tem que garantir a efetividade dos direitos sindicais, o sindicato também tem lição de casa a cumprir²⁶.

Não há dúvida de que sindicatos fortes, atuantes e comprometidos com seus representados podem entabular negociações coletivas legítimas e eficazes no seu papel essencial, que é o de solucionar e prevenir conflitos entre capital e trabalho. Também é certo que se trata de instrumento poderoso a favor da democracia social. Da mesma forma, não há dúvida que a legislação nacional e internacional, especialmente os diplomas da Organização Internacional do Trabalho confirmam essa assertiva e aplaudem os avanços da negociação, estimulando sua prática. Porque então ela é tão temida, defendendo-se sempre a redução de seu espaço de ação?

A resposta está na dialética entre lei e realidade social. É fato que os sindicatos, hoje, diante de todos os elementos que macularam sua sobrevivência ou representatividade, não têm, em regra, condições de avançar nessa direção. Cabe, então, a toda sociedade lutar para que a lei, em seu sentido amplo, prevaleça e que o resultado das ações esteja à altura dela.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho evolui constantemente em razão de novas formas de produção trazidas pelo avanço tecnológico, entre outros fatores. Essas mudanças exigem adequação das relações de trabalho, reclamando novas modalidades de contratação.

A lei, enquanto instrumento de regulação social, nem sempre se mostra eficiente para regular as novas faces do mercado de trabalho. Primeiro, porque a regulamentação legal nem sempre acompanha a velocidade com que as mudanças ocor-

²⁵ MELO, Raimundo Simão, *Flexibilização de direitos por meio de negociação coletiva*, in Revista Eletrônica CONJUR, disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-fev-28/reflexoes-trabalhistas-flexibilizacao-direitos-meio-negociacao-coletiva?imprimir=1>>, acesso em: 10 set. 2020.

²⁶ ERTLE, Valeir, *Unicidade e Pluralidade: sem direitos sindicais efetivos não dá*, disponível em: <<https://www.cut.org.br/artigos/unicidade-e-pluralidade-sem-direitos-sindicais-efetivos-nao-da-3c57>>, acesso em: 10 set. 2020.

rem. Esse hiato entre o fato e a lei gera, no mais das vezes, a desproteção dos trabalhadores, que ficam à mercê do próprio mercado e suas variações. Segundo porque o caráter generalizante da lei deixa de atender certos aspectos da relação entre patrão e empregado, especialmente em face das especificidades do trabalho ou da forma como ele é produzido. Cada ramo da atividade econômica tem suas especificidades e características próprias.

Esse cenário ressalta o importante papel da negociação coletiva e dos instrumentos coletivos que dela resultam, em especial as convenções coletivas de trabalho, tanto em momento de crise, como foi o da pandemia, mas também e principalmente com relação às novas oportunidades que estão surgindo no mercado de trabalho. A questão em destaque é exatamente a diferença entre convenção coletiva e lei, no tocante a dois aspectos: a generalidade da lei em oposição à especificidade da convenção que se mostra mais eficiente e eficaz, e a maior agilidade de produção da norma via negociação coletiva, o que é deveras importante em momentos de crise.

A crise pandêmica vivida mundialmente evidenciou a importância dos sindicatos na resolução das questões que envolvem os trabalhadores, não só pela agilidade e rapidez como pelo conhecimento específico dos setores da economia e suas respectivas demandas. Mesmo em tempos de crise e no estreito espaço de negociação, ainda assim mostraram-se fundamentais. Daí a importância de fortalecimento dos sindicatos para que sejam cada vez mais legítimos e representativos.

O resultado da pesquisa mostrou que determinadas situações surgidas no âmbito das relações de trabalho, motivadas pela crise pandêmica, foram prontamente enfrentadas pela negociação entre as entidades sindicais, solucionando eventuais impasses. Veja-se, por exemplo, o caso do instrumento firmado entre o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo e a respectiva Federação. No início da crise sanitária trazida pela COVID19, essas entidades firmaram um Termo Aditivo à Convenção Coletiva vigente no período de 2020/2020, estipulando condições de trabalho específicas durante o período de calamidade pública decretado à época pelo governo. Entre as cláusulas do referido termo, destacam-se a 4ª e 5ª, que trataram, respectivamente, da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho – Covid 19; e dos Trabalhadores acima de 60 anos, considerados Grupo de Risco. No primeiro caso, estabeleceu-se, entre outros, a manutenção da cesta básica; o desprezo do período de suspensão contratual do período aquisitivo de férias, sendo retomado automaticamente ao final da crise, de forma a não gerar qualquer ônus ou descontos ao empregado. O mesmo princípio também foi aplicado ao 13º salário e PPR, A cláusula também estabeleceu a desnecessidade de acordo individual para a efetivação da suspensão contratual, bastando apenas a comunicação ao empregado e ao respectivo sindicato profissional por qualquer meio eletrônico, inclusive, por meio de *WhatsApp* com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) do início da suspensão temporária do contrato de trabalho; a manutenção, durante o período de suspensão, de todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, exceto o VT, VR por serem benefícios inerentes à prestação de serviços. Já com relação aos Trabalhadores acima de 60 Anos, considerados grupo de risco, além daqueles com comprovada doença crônica, como Câncer, Diabetes, cardíaco dentre outras, o Termo Aditivo estabeleceu que as empresas poderiam optar em conceder licença remunerada até o limite equivalente aos dias de aviso prévio adicional por ano de trabalho, de forma que, por ocasião da rescisão contratual, os dias de licença seriam abatidos do aviso prévio adicional. Além disso, garantiu a esses trabalhadores

todos os benefícios conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho, exceto o valor referente ao vale transporte e vale refeição. Foram, ainda, definidas regras a serem aplicadas durante o período de crise, relativamente a teletrabalho, redução de jornada, banco de horas, entre outros.

Todos esses temas, e outros, não haviam sido, no período inicial da pandemia, devidamente regulados por normas legais. Os fatos atropelaram o direito e a população, em especial, os trabalhadores e as empresas, não sabiam como lidar com as situações concretas surgidas, como, por exemplo, o afastamento dos trabalhadores de seus postos para que pudessem proteger-se em seus lares. Imediatamente, as entidades sindicais, sensíveis àquela situação, buscaram o diálogo e definiram regras e procedimentos aplicáveis às relações de trabalho, visando, precipuamente, a saúde dos trabalhadores.

Os sindicatos têm um importante papel a desempenhar na reconstrução do nosso país, especialmente num futuro próximo. Cabe-lhes fomentar o debate, a discussão, aproximar-se dos seus representados, contribuir para o desenvolvimento de uma consciência crítica e despertar, afinal, o sentimento de classe e de nação.

A reforma sindical é urgente. Questões como unicidade sindical, custeio sindical, mandato para negociação coletiva, organização de trabalhadores nos locais de trabalho, entre outras, precisam ser enfrentadas. Somente uma reforma profunda e avidamente debatida com os interlocutores sociais poderá realmente fortalecer os sindicatos e garantir legitimidade nas negociações coletivas. Ademais, é preciso que o governo ratifique instrumentos internacionais importantes, como a Convenção 87 da OIT, que trata da liberdade de associação e organização sindical.

8 REFERÊNCIAS

- BRASIL, Deilton Ribeiro, *Direito das Startups, Inovação e Empreendedorismo: A Transformação Digital no Contexto de uma Economia Global*, disponível em <<https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00015.04>>, acesso em: 24 ago. 2023.
- CAMPOS, André Gambier, *Sindicatos no Brasil: Há possibilidades de transformação e fortalecimento no futuro próximo?* in Revista Mercado de Trabalho | 61 | out. 2016.
- CARDOSO, Ana Paula Motta Costa e TASSINARI, Simone, *Pluralismo Jurídico e Pluralismo de Fontes como instrumento de efetividade social*, disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f827b5406c7aa5b4>>, acesso em: 10 set. 2020.
- DECLARAÇÃO DE BELÉM (*Declaração Presidencial por ocasião da Cúpula da Amazônia, resultante da IV Reunião de Presidentes dos Estados Partes no Tratado de Cooperação Amazônica*), firmada em agosto de 2023, disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-presidencial-por-ocasio-da-cupula-da-amazonia-2013-iv-reuniao-de-presidentes-dos-estados-partes-no-tratado-de-cooperacao-amazonica>, acesso em: 28 ago. 2023.
- DELGADO, Mauricio Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 16ª edição, rev. e ampl., São Paulo, LTr, 2017.
- DESPAX, Michel, *Droit du Travail, vol.7-Negotiations, Conventions et Accords Collectifs*, Paris, Dalloz, 2. ed., 1989.
- DIEESE, *Boletim DE OLHO NAS NEGOCIAÇÕES* – número 1 – agosto/2020, disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2020/boletimnegociacao01.html>>, acesso em: 10 set. 2020.
- DIEESE, *Boletim de Conjuntura nº 22, de maio/2020*, disponível em <<https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2020/boletimConjuntura022.html>>, acesso em: 10 set. 2020.
- DIEESE, *Estudo*, disponível em: <<http://sintpq.org.br/index.php/blog/item/6125-estudo-do-dieese-mostra-menos-reajustes-nas-negociacoes-durante-a-pandemia>>, acesso em: 08 set. 2020.
- DIEESE, *Estudos e pesquisas 92*, disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq92AcordosCovidAtualizacao.pdf>>, acesso em: 10 set. 2020.

ERTLE, Valeir, *Unicidade e Pluralidade: sem direitos sindicais efetivos não dá*, artigo publicado em 22/04/2019, disponível em: <[https://www.cut.org.br/artigos/unicidade-e-pluralidade-sem-direitos-sindica is-efetivos-nao-da-3c57](https://www.cut.org.br/artigos/unicidade-e-pluralidade-sem-direitos-sindica-is-efetivos-nao-da-3c57)>, acesso em: 10 set. 2020.

FECOMÉRCIO, *Termo Emergencial de Aditamento à CCT 2019-2020*, disponível em <https://d3351uupugsy2.cloudfront.net/cms/files/59553/1586978328TERMO_DE_ADITAMENTO_-_CAPITAL_-_2020_-_MP_936_-_VERSAO_FINAL_EM_14.04.20.pdf>.

IBGE, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad contínua)*, disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28480-desemprego-sobe-para-13-3-no-2-trimestre-com-reducao-recorde-de-ocupados>> , acesso em: 10 set. 2020.

MELO, Raimundo Simão de, *Flexibilização de direitos por meio de negociação coletiva*, Revista Eletrônica CONJUR, de 28/02/2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-fev-28/reflexoes-trabalhistas-flexibilizacao-direitos-meio-negociacao-coletiva?imprimir=1>> , acesso em: 10 set. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Direito Sindical*, São Paulo, Saraiva, 1989.

OIT, *Informe da Comissão de Peritos em Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT*, produzido para a 109ª Conferência internacional do Trabalho, em 2020.

PEDREIRA, Pinho, *Negociação Coletiva in Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em Homenagem ao Professor Amauri Mascaro Nascimento*. Vol. II, São Paulo, LTR , 1991.

RAMOS, Alexandre Luiz, *Negociado sobre legislado passa por emancipação de sindicatos*, in Revista Consultor Jurídico, disponível em <https://www.conjur.com.br/2016-dez-11/alexandre-ramos-sindicatos-fracos-afetam-negociado-legislado>, acesso em: 20 set. 2020.

ROMANO, Santi, *O Ordenamento Jurídico*, 1875. Tradução Arno Dal Ri Jr. Florianópolis. Fundação Boiteux, 2008.

ROMITA, Arion Sayão, *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*, São Paulo, LTR, 2005.

SEAC/SIEMACO/FEMACO *Comunicado Conjunto Termo Aditivo Covid 19*, Disponível em https://www.seac-sp.com.br/coronavirus/comunicado_conjunto_covid19_siemaco_itanhaem_regiao_2020.pdf, acesso em: 10 set. 2020.

SEAC/SIEMACO/FEMACO, *Termo de Aditamento da CCT*, disponível em: <https://d3351uupugsy2.cloudfront.net/cms/files/59553/1586978328TERMO_DE_ADITAMENTO_-_CAPITAL_-_2020_-_MP_936_-_VERSAO_FINAL_EM_14.04.20> , acesso em: 10 set. 2020.

SEBRAE, O que é uma startup e o que ela faz?, disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pi/artigos/voce-sabe-o-que-e-uma-startup-e-o-que-ela-faz,e15ca719a0ea1710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>, acesso em: 28 ago. 2023.

WOLKMER, Antonio Carlos, *Pluralismo Jurídico – Fundamentos de uma nova cultura no Direito*, São Paulo, Alfa-Omega, 1994.