

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS SOBRE O INSTITUTO DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DO TRABALHO**

JOÃO VÍTOR FREIRE ESCOBAR

Rio de Janeiro
2019 / 2º SEMESTRE

CIP - Catalogação na Publicação

F74r Freire Escobar, João Vítor
A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS SOBRE O
INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA LEGISLAÇÃO
BRASILEIRA DO TRABALHO / João Vítor Freire Escobar.
- Rio de Janeiro, 2019.
77 f.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo
da Silva.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2019.

1. Direito do Trabalho. 2. Reforma Trabalhista.
3. Negociação coletiva. 4. Políticas de trabalho. 5.
Impactos. I. Grillo Coutinho Leonardo da Silva,
Sayonara , orient. II. Título.

JOÃO VÍTOR FREIRE ESCOBAR

**A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS SOBRE O INSTITUTO DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

**Rio de Janeiro
2019 / 2º SEMESTRE**

JOÃO VÍTOR FREIRE ESCOBAR

**A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS SOBRE O INSTITUTO DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva**.

Data da Aprovação: ___/___/____.

Banca Examinadora:

Orientador

Co-orientador (Opcional)

Membro da Banca

Membro da Banca

**Rio de Janeiro
2019 / 2° SEMESTRE**

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e ao meu irmão, pela união e amor fundamentais,
Aos meus familiares, pelo apoio necessário,
Aos amigos de sempre, do início ao fim,
À minha orientadora, a quem devo minha paixão por Direito do Trabalho,
À Faculdade Nacional de Direito, por todos os ensinamentos,
À Marcella, companheira leal,
Aos companheiros de resistências e conquistas, onde quer que estejam.

RESUMO

A Negociação Coletiva é um preponderante instituto jurídico existente no Direito do Trabalho, visto historicamente por parte do sindicalismo brasileiro como mecanismo para a composição de normas autônomas mais benéficas aos trabalhadores. Em 2017, porém, a partir de uma reforma legislativa capitaneada por um governo carente de legitimidade, levado ao poder por um processo de impeachment conturbado e que implementava um modelo econômico de Estado diferente do que havia sido aprovado nas urnas três anos antes, alterou-se o instituto jurídico representante da expressão da autonomia coletiva da vontade dos trabalhadores como parte de uma “modernização” das relações de trabalho em nosso país. Desta forma, este trabalho se propõe a analisar a conformidade da Lei 13.467/17 com as dimensões constitutivas e axiológicas da figura jurídica da Negociação Coletiva, à nível constitucional e internacional, bem como a realizar um levantamento de dados a partir de fontes secundárias, para entender se houve um estímulo ou desincentivo ao uso desse mecanismo jurídico após dois anos de entrada em vigência da referida Lei.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; Negociação coletiva; Políticas de trabalho; Impactos.

ABSTRACT

Collective Bargain is a preponderant legal institute in Labor Law, historically seen by the Brazilian syndicalism as a mechanism for the composition of autonomous norms most beneficial to workers. In 2017, however, from a legislative reform led by a government lacking legitimacy, brought to power by a troubled impeachment process and implementing a different state economic model than had been passed at the polls three years earlier. The legal institute representing the expression of the collective autonomy of workers' was changed as part of a “modernization” of labor relations in our country. Thus, this paper aims to analyze the conformity of Law 13.467 / 17 with the constitutive and axiological dimensions of the legal figure of Collective Bargain, at the constitutional and international level, as well as to make a data collection from secondary sources, to understand if there was a stimulus or disincentive to the use of this legal mechanism after two years of entry into force of said Law.

Keywords: Labour Law; Labour Reform Law, Collective Bargain, Work policies; Impacts.

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|-----------|
| Gráfico 1 - Registros de Acordos Coletivos em 2018 com relação à 2017, ao longo do ano | 67 |
| Gráfico 2 - Registros de Convenções Coletivas em 2018 com relação à 2017, ao longo do ano | 67 |
| Gráfico 3 - Registros de Acordos Coletivos por trimestre, Brasil, 2010-2019 | 68 |
| Gráfico 4 - Registros de Convenções coletivas por trimestre, Brasil, 2010-2019..... | 68 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|-----------|
| Tabela 1 - Itens da pauta patronal nas negociações coletivas – amostra de casos..... | 70 |
| Tabela 2 - Itens da pauta patronal incluídos nos acordos e convenções – amostra de casos | 70 |
| Tabela 3 - Cláusulas “carro-chefe” estabelecida pelo sindicato de trabalhadores, para negociação da data-base do primeiro semestre de 2018 – amostra de casos..... | 71 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 10 |
| 2. O DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A OIT | 13 |
| 2.1. Surgimento do Capitalismo e a evolução das Relações de Trabalho | 14 |
| 2.2. A formação das Relações Coletivas do Trabalho | 17 |
| 2.3. A Criação da Organização Internacional do Trabalho e seus desdobramentos | 19 |
| 2.3.1. A Liberdade Sindical e a Negociação Coletiva | 21 |
| 2.3.2. Breve exposição sobre a estrutura da OIT e o seu procedimento para produção de normas | 24 |
| 2.3.3. A Negociação Coletiva positivada na OIT | 26 |
| 2.4. A transformação das relações trabalhistas e a Negociação Coletiva | 31 |
| 3. O SINDICALISMO BRASILEIRO, A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA | 35 |
| 3.1. O Império e a Escravidão: formas incipientes de associação coletiva dos trabalhadores | 37 |
| 3.2. A República Velha e o surgimento dos sindicatos | 39 |
| 3.3. Getúlio Vargas e a inauguração do corporativismo nas relações coletivas de trabalho | 42 |
| 3.4. A redemocratização e a estrutura sindical brasileira | 44 |
| 3.5. A Ditadura Civil-Militar: da crise à reorganização sindical | 46 |
| 3.6. A constitucionalização da Negociação Coletiva | 49 |
| 4. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E AS ALTERAÇÕES EMPREENDIDAS SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ANÁLISE CRÍTICA | 53 |
| 4.1. Argumentos dos relatores da Reforma Trabalhista sobre a negociação coletiva | 56 |
| 4.2. Principais alterações promovidas sobre o instituto jurídico da negociação Coletiva | 59 |
| 4.3. Relatório Geral da comissão de peritos da OIT nos anos de 2018 e 2019 sobre o Brasil | 64 |
| 4.4. Resultados sócio-jurídicos das negociações coletivas brasileiras a partir da entrada em vigência da Reforma Trabalhista | 66 |
| 5. CONCLUSÃO | 73 |
| 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 76 |

1. INTRODUÇÃO

A “Reforma Trabalhista” passou a vigorar em 11 de novembro de 2017. Segundo os seus defensores, o caráter protetivo da legislação trabalhista seria uma das barreiras ao desenvolvimento da economia brasileira e um dos motivos para que esta estivesse em profunda crise econômica. Foram alterados pontos estruturais do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil. Controversa, a referida reforma tem alguns dos seus dispositivos sendo objetos de questionamentos quanto à possibilidade de recepção na ordem constitucional vigente e questionadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

As alterações promovidas sobre a CLT tinham a justificativa de trazer maior competitividade ao Brasil no cenário internacional, criando um ambiente atrativo para investimentos nacionais e estrangeiros, promovendo assim o aumento do número de empregos formais no País e gerando crescimento econômico. Os dados extraídos após a Reforma ainda não são conclusivos e necessitam de uma análise minuciosa, até pelo pouco tempo de vigência da nova lei.

A Negociação coletiva foi um dos instrumentos jurídicos que sofrera grandes modificações operadas por tal Reforma Legislativa. Ao introduzir os artigos 611-A e 611-B em nosso ordenamento pátrio, além de outros relacionados à formação de normas autônomas entre as partes da relação de trabalho, grande parte do sindicalismo de nosso País viu dirimir-se o seu meio de garantia da autonormação enquanto elemento estruturante da autonomia coletiva dos trabalhadores.

O contrato coletivo, uma das peças da seguridade social, considerado a expressão real do poder social da classe trabalhadora, sofreu uma flexibilização para que o Negociado se sobrepusesse ao Legislativo, mesmo quando a norma prejudique os trabalhadores, o que abriu a possibilidade de que incida sobre um dos pilares da Autonomia Coletiva, qual seja, a autonormação. O fim da Ultratividade, outro exemplo dessa fragilização, colocou a classe trabalhadora em posição complicada, ao ver suas conquistas passadas voltarem à estaca zero a cada dois anos. Estava, desse modo, formado um sistema que conferia segurança jurídica ao Patrão e Insegurança ao Empregado, aumentando ainda mais as desigualdades patentes nessa relação.

Porém, foi exatamente a partir da afirmação de que os trabalhadores deveriam ter a sua autonomia de vontade respeitada, que os relatores da Reforma propagandearam que as relações de trabalho deveriam ter cada vez menos a “interferência” do Estado. A apropriação de um discurso historicamente ligado à setores sociais que viam na Negociação Coletiva uma possibilidade de melhorar as condições de trabalho dos obreiros, veio a partir de afirmações de que as relações de trabalho seriam aprimoradas com a valorização da negociação; o movimento sindical se renovaria e fortaleceria, a partir do privilégio concedido à negociação coletiva; haveria uma “Modernização” das relações de trabalho, já que a CLT seria um “entulho autoritário”; e teríamos a superação da Insegurança Jurídica, supostamente promovida pelo judiciário trabalhista e vista como um impeditivo para o crescimento econômico e a geração de empregos.

Estas justificativas tornaram ainda mais complicada a reação frente à chamada ideologia neoliberal, que promove a ideia de que trabalhadores e empregadores estariam supostamente em pé de igualdade, como já visto anteriormente em outros momentos históricos do Mundo Ocidental. Como um pêndulo, o Direito do Trabalho volta a ser deslocado para uma noção cada vez mais próxima do Direito Civil Clássico, afastando a incidência de fatores que fazem parte de seu próprio surgimento, como o de ser conciliador entre os limites da subordinação da classe trabalhadora e do poder diretivo do empresariado. Seguindo uma antiga lógica de desconsideração do sistema de proteção social, aqueles que hoje dirigem o País respondem com mais enfraquecimento de camadas sociais já enfraquecidas, numa tentativa de podar qualquer tipo de reação ao aumento crescente da desigualdade social existente.

Este trabalho tem uma abordagem sócio-jurídica com ênfase em Direito Coletivo Constitucional e Internacional do Trabalho e tem por objetivo interpretar as referidas mudanças ocorridas na legislação do trabalho, analisando criticamente os resultados obtidos na seara da Negociação Coletiva após dois anos de vigência da Reforma Trabalhista. Buscar-se-á um levantamento bibliográfico em que foi utilizado como critério de seleção as obras que refletem a construção axiológica e teleológica das normativas do instituto jurídico da Negociação Coletiva e ainda as que analisaram criticamente a entrada em vigor da Reforma, a partir de uma análise geral de sentidos e de possíveis impactos atribuídos à referida figura jurídica.

A partir desta bibliografia, será traçado o histórico de formação das Relações Coletivas de Trabalho e da inserção da Negociação Coletiva nos ordenamentos jurídicos internacionais e pátrios, em especial o brasileiro, desde a inauguração da Era Capitalista até os dias atuais. Após, apresentar-se-á os discursos empreendidos pelos relatores da Lei 13.467/17, tanto na Câmara quanto no Senado, para a realização das mudanças acima apresentadas. Também será realizado o levantamento dos argumentos apresentados pela comissão de peritos da OIT presentes no relatório anual, com foco no capítulo que tratou do Brasil, acerca da aplicação de suas convenções e recomendações. Por fim, serão levantados os dados de fontes secundárias, a partir de estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR – UNICAMP), que tiveram objetivo de averiguar os impactos percebidos nas negociações coletivas desde a entrada em vigência da referida Lei.

A partir da análise dessa bibliografia e desses dados, será suscitada a seguinte questão: A lei 13.467/17, ao alterar a CLT, incentivou ou desencorajou a utilização do instituto jurídico da Negociação Coletiva nas relações de trabalho?

2. O DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A OIT

A compreensão do que está em trâmite no Brasil a partir da Reforma Trabalhista de 2017 passa inevitavelmente por se debruçar sobre a relação histórica entre o modo de produção capitalista e as relações de trabalho, desde que a exploração do labor humano passou a ser direcionada principalmente ao acúmulo de capital. Neste capítulo, serão analisadas as fases do Capitalismo, relacionando-as com o surgimento das Relações Coletivas do Trabalho, da Negociação Coletiva e da OIT, assim como suas posteriores normativizações e suas conseqüentes disputas de sentidos, organizadas de forma cronológica, para que se possa compreender se o atual processo guarda similaridades com processos transcorridos em momentos anteriores do mundo ocidental.

Por mais que ainda seja muito cedo para quaisquer conclusões sofisticadas sobre o tema, visto que a vigência da lei 13.467/17 acaba de completar vinte e quatro meses, a análise da intensão por de trás dos discursos é fundamental. Inclusive, a comparação com discursos pretéritos pode ajudar a elucidar a forma e os porquês do processo legislativo ter tramitado de forma tão açodada se estava transformando profundamente um Decreto-Lei datado de 1943 (CLT) e tão enraizado na sociedade brasileira.

Certamente um dos alicerces das mudanças inauguradas pela Reforma, foi a inauguração, dentro da figura jurídica da Negociação Coletiva, do chamado Negociado sobre o Legislado. Ou seja, da possibilidade de que o pactuado entre sindicatos de trabalhadores e empregadores ou sindicatos de empregadores, possa revogar a legislação trabalhista em vigência para que se sobreponha o ajuste realizado.

Derivada dessa nova orientação legislativa, surgem questões sobre a real possibilidade de que trabalhadores possam ajustar cláusulas em pé de igualdade com seus patrões. Até porque, análises históricas apontam que a necessidade do surgimento de uma arena de negociação entre os dois polos da relação trabalhista teria sido ocasionada justamente por fenômenos que apontam o oposto, ou seja, uma conflituosa e desigual condição entre as partes. Neste capítulo, a história da Negociação Coletiva será traçada para que se possa entender o sentido de sua existência e relevância no quadro jurídico-institucional

internacional.

2.1. O surgimento do capitalismo e a evolução das relações de trabalho

A Relação entre Capitalismo e Trabalho é intrínseca, pois o fator multiplicador do capital é justamente o trabalho. A mercantilização do labor humano, desse modo, foi algo encarado como natural pelos capitalistas desde o surgimento do modo de produção e acumulação capitalista.

A Idade Moderna (séculos XV à XVI), momento em que surge o dito pré-capitalismo e em que a riqueza deixou de ser encontrada nas coisas para ser encontrada no trabalho, inaugurou também o regime das manufaturas com a sua contratualidade (FELICIANO, 2013b). Nesta fase, em que o monarca concedia alvarás à produtores para que se estabelecessem em determinados territórios, deixou-se de ligar o Trabalho à propriedade ou aos estatutos das corporações de ofício, para fixar-se diretamente com os trabalhadores um regime definido unilateralmente pelo produtor, a partir de uma remuneração também pré-estabelecida. Começava assim o prenúncio do assalariamento.

Porém, é nessa época também que vimos a expressão mais bárbara do binômio capital e trabalho, qual seja, a escravidão moderna. Alicerçada nas grandes navegações e no intenso processo imperialista dos Estados europeus em busca de colônias em que pudessem obter não só matérias-primas, como também mão-de-obra, a escravidão maximizava lucros e riquezas.

Como ponto de interrupção, não ao processo escravagista, mas às monarquias europeias, surge a Idade Contemporânea e o liberalismo, calcados nas revoluções burguesas (francesa e americana) do século XVIII. As noções de igualdade e liberdade, positivadas em constituições, além de um Estado reformulado, a partir da existência de poderes autorregulados, foram o pano de fundo para a desestabilização da sociedade altamente estratificada existente anteriormente (FELICIANO, 2013b).

Foi nesse momento em que houve o começo do Capitalismo Industrial, com o início da Revolução Industrial, que se buscou por trabalhadores menos qualificados e por uma menor regulação das relações trabalhistas, principalmente na operação de máquinas, já que não cabiam mais as regulações impostas pelas corporações de ofício, como o limite da jornada de

trabalho. Além disso, a ligação entre mestres e aprendizes não satisfazia aos industriais, que necessitavam de uma massificação de sua mão de obra. Também é a partir desse momento, que algumas ideias abolicionistas começam a ganhar força pelas ideias iluministas em voga, mas também pela mudança do sistema econômico em andamento que começava a não mais comportar o trabalho não remunerado.

Neste processo, portanto, os estratos sociais existentes passaram a se interrelacionar a partir da própria dinâmica do Mercado. Ou seja, a burguesia (detentora de poder econômico crescente a partir do comércio, da própria circulação do dinheiro e das indústrias), ganhou influência sobre a sociedade da época e promoveu a quebra dos paradigmas sedimentados pela Nobreza, a partir dos quais as linhagens de descendência indicavam a forma de tratamento de cada pessoa à época.

Produtos dessa virada paradigmática, as Revoluções Americana (1776) e Francesa (1789) contribuíram fortemente nas alterações das relações de trabalho então existentes. Os discursos que pregavam a igualdade formal entre a população daquelas localidades ganhou grande aderência, justamente pela sua atração frente à uma grande desigualdade social, gerando a combustão para mudanças sociais profundas.

Essa mudança paradigmática se deu a partir do reconhecimento de direitos individuais que deveriam ser preservados frente ao Estado, principalmente os ligados à liberdade, propriedade, segurança, proteção contra a opressão e à igualdade, garantindo as liberdades públicas e guardando ao Estado a tarefa de somente organizar as leis como forma de garantir o pleno exercício dessas. Foi dessa forma, por exemplo, que surgiu a Lei *Le Chapelier* (1791) e o Código Napoleônico (1804), ambos apontando para a formalização dos acordos diretamente entre as partes da relação trabalhista, sem a influência estatal.

Porém, conforme avançou o capitalismo e a acumulação de capital, a partir da propriedade privada, da livre concorrência e da lei da oferta e da procura, o século XIX encontrará também o questionamento sobre o real equilíbrio social existente. Saltavam aos olhos as vantagens daqueles que detinham o poder econômico à época, inclusive de fazer o Estado se ausentar das relações individuais como forma de autoproteção de seus negócios, gerando, dessa forma, desvantagens àqueles que os serviam como mão-de-obra, oriundos de camadas sociais que tempos antes tinham contribuído para a queda dos regimes absolutistas

pelos mesmos ideais que num momento posterior seriam utilizados para os oprimir novamente.

A introdução das máquinas nos processos de produção, fez com que a burguesia intensificasse seus lucros, barateando a sua produção, já que precisava manter um contingente menor de trabalhadores. Por outro lado, aumentou o desemprego significativamente, impondo grandes arrochos salariais aos que tinham a possibilidade de trabalhar, sem que necessitassem proporcionar uma melhora nas condições de trabalho. Pelo contrário, submetendo seus subordinados à jornadas exaustivas, ambientes extremamente insalubres, além de se utilizar de uma mão-de-obra extremamente barata, no caso mulheres e crianças.

Em Londres, nos anos trinta do século XIX, metade do trabalho realizado no ramo de vestuário era acometido às mulheres. Era ainda comum, nos segmentos de tecelagem, calçados e indumentária que o trabalho fosse prestado em domicílio, em cômodos pequenos e quentes, pouco adaptados à rotina fabril e com remuneração por unidade de obra. A isso se dava o nome de *sweating system*, ou “sistema do suor” (Nascimento, 2009: 18). Incontáveis mães, se não estavam nas fábricas, em alojamentos promíscuos e nada higiênicos, estavam em suas próprias casas, mas ocupadas com a cota de produção diária, sem condições de se distraírem, de adquirirem qualquer cultura intelectual ou, pior, sem nem mesmo poderem acompanhar e educar adequadamente seus filhos. O *sweating system* também foi praticado no capitalismo russo, a partir de 1820 (os trabalhadores a domicílio eram chamados *kustarni*), com jornadas médias de quinze ou dezesseis horas.

Na França, segundo relatório do médico Louis-René Villermé (*Tableau de l'état physique et moral des ouvriers*, 1826), só vinte e sete por cento dos filhos de operários chegavam a completar dez anos. As condições de trabalho nos arredores de Paris foram descritas por Villermé com crueza: das crianças, disse-as pálidas, nervosas, lentas nos movimentos, paradas no olhar (Feliciano, 2013b, p. 62-63)

Além disso, como o sistema monetário à época ainda tinha pouco desenvolvimento e as moedas possuíam pouca possibilidade de fracionamento, os trabalhadores muitas vezes recebiam seus pagamentos *in natura*, o que acabava amarrando-os ainda mais aos seus empregadores, que definiam os preços daqueles bens que cediam em troca da força de trabalho empreendida. O denominado *truck system*, oriundo da idade média e agora aplicado também nos centros urbanos, acabava por gerar dívidas suntuosas e dependências facilitadoras da promoção de opressões de patrões com seus empregados.

Aliado à essa não-intervenção estatal nos ambientes de trabalho e seus regulamentos, eram implementadas políticas criminais que visavam a proibição do absentéismo. Não só isso, também proibiam qualquer tipo de associação de trabalhadores, presentes na Lei *Le Chapelier* (1791), nos *Combinations Acts* (Inglaterra, 1799/1800) e no *Sedition Meeting Act* (Inglaterra,

1803). Estava, desse modo, formado um sistema em que proibia a intervenção estatal da porta da fábrica pra dentro, e que alijava o trabalhador de qualquer chance de conquistar direitos da porta pra fora.

2.2. A formação das relações coletivas do trabalho

Quase como sintoma de uma sociedade doente, ao mesmo tempo em que dificultava-se qualquer tipo de organização por melhorias, também era formada uma massa que se familiarizava e se entendia como pertencente à uma parcela de excluídos dos benefícios sociais existentes. Advindos do campo e permanentemente explorados, os trabalhadores passaram a buscar proteção na coletividade.

Como resultado das primeiras movimentações no sentido da melhoria de suas condições de trabalho, foram editadas algumas leis que beneficiavam principalmente mulheres e crianças. De qualquer forma, como naquele tempo estes não eram considerados sujeitos com cidadania plena e, portanto, incapazes, a regulamentação sobre esse tipo de trabalho veio no mesmo sentido do contrato clássico, qual seja, a de que devem existir duas partes capazes de exprimir suas vontades no instrumento contratual.

Assim, conforme a produção se massificava na mão de milhares de operários e os lucros ficavam nas poucas mãos de industriais e banqueiros, clareando a delimitação do que era pregado enquanto liberdade e igualdade, ficou evidente que estas estavam guardadas àqueles que tinham o poder de construir os direitos e deveres da época. Por isso, as grandes movimentações operárias que começaram a surgir, não só entendiam que era urgente a melhora das insalubres e opressoras condições de trabalho, como também passaram a se questionar qual era a sociedade em que queriam viver. Até porque, para além do inafastável direito à vida, deveria também ser pensado o Direito à uma vida digna.

Por isso, ficou cada vez mais insustentável a proibição às organizações de trabalhadores, já que passaram a ser uma realidade de fato, por mais que não estivessem previstas e passíveis de regulamentação pelo Direito. Ao longo do século XIX surgiram algumas leis que começaram a tolerar esses encontros de trabalhadores, como o *Combination Law Repeal Act* (Inglaterra, 1824), que aboliu o crime de conspiração e estabeleceu a liberdade de coalizão; o *Combination Laws Repeal Amendment Act* (Inglaterra, 1825), que estabeleceu limitações ao

direito de greve; o *Molestation of Workmen Act* (Inglaterra, 1859), que permitiu o piquete pacífico e aliviou as limitações ao direito de greve (SILVA, 2008, p. 47). No ano das revoluções e do Manifesto Comunista, proclamou-se a liberdade de associação na França (1848), país em que apenas em 1864 houve realmente a descriminalização da constituição de associações e de alguns tipos de greve. Em 1867, a associação deixou de ser delito no novo Código Penal belga e dois anos após, na Alemanha, a Lei do Comércio derogou as sanções penais contra associações e greves, ao mesmo tempo em que limitava o sistema das cartilhas (SILVA, 2008, p. 47).

Como se pode observar, por mais que concretamente os direitos reclamados pela massa trabalhadora não estivessem sendo positivados, a sua manifestação coletiva começava a ser reconhecida e admitida. A partir de então, a dimensão negativa de atuação do Estado começava a se colocar não só sobre a individualidade dos indivíduos, mas também sobre a coletividade daqueles que partilhavam condições semelhantes de vida.

Resultado da expressão desse verdadeiro ganho de autonomia coletiva pelos trabalhadores organizados e da ausência de regulamentação estatal acerca das condições de trabalho, surgiram as negociações entre os grupamentos de trabalhadores fabris e seus respectivos empregadores. Utilizando-se do instrumento grevista, agora institucionalmente reconhecido, os obreiros passaram a poder exigir diretamente daqueles que o empregavam situações laborais melhores. Mesmo que a ausência da tutela estatal não fosse sentida, os primeiros passos começavam a ser dados.

Porém, se por um lado o Estado começava a tolerar essas associações, os empresários tomaram para si o papel de repressão, dificultando qualquer conquista coletiva ao máximo. Esse processo era atrelado tanto à questões ideológicas quanto, naturalmente, às econômicas. Os empregadores não estavam dispostos a perder seus grandes quinhões conquistados sobre suas mãos-de-obra baratas e abundantes, somado ao fato de que o próprio desenho social à época recusava a figura de corpos coletivos, principalmente pela exaltação ao individualismo.

Mesmo diante desse cenário e com centros urbanos cada vez mais populosos, não sobrou alternativa senão firmar grandes acordos com os trabalhadores organizados, o que foram tidas como as primeiras grandes negociações que formaram as bases de contratos a serem posteriormente firmados individualmente com cada trabalhador. Esse processo pôde ser

visto mais fortemente na Inglaterra, na Irlanda e na Dinamarca. Na Alemanha de Bismarck, por sua vez, foi feita a opção pelo estabelecimento de políticas de seguridade social, entre elas a conciliação entre Estado, empregadores e trabalhadores.

A Primeira guerra mundial veio para abrir de vez o caminho à sedimentação da intervenção estatal nas relações de trabalho. A partir da devastação das cidades europeias vistas após as grandes batalhas e com as economias nacionais em frangalhos pelos gastos empreendidos, os Estados passaram a necessitar do apoio daqueles que anteriormente eram vistos como um problema: os sindicatos. E não só isso, impulsionados pelas ideias de Marx e Engels e com a Revolução Russa (1917) como inspiração, passou-se a temer algo que seria ainda mais trágicos para a cultura liberal dos países da Europa Ocidental.

O temor do comunismo, nesse sentido, fez com que o Estado e o empresariado reavaliassem suas respectivas estratégias quanto ao tratamento dado à massa trabalhadora. Além da assunção do protagonismo quanto às suas políticas de Economia e de Trabalho, as instâncias deliberativas estatais também foram incrementadas por uma maior representatividade a partir da conquista do direito ao voto pelo operariado, o que foi de grande contribuição para que surgissem logo mais as leis voltadas ao Trabalho e para que estas fossem sistematizadas cientificamente enquanto ramo jurídico denominado Direito do Trabalho (SILVA, 2008).

Da Alemanha, mais especificamente na República de Weimar, veio o primeiro exemplo do que se afirma. Na Constituição de Weimar (1919) foram constitucionalizados o direito de associação, de negociação coletiva, de organização de sindicatos e associações patronais, além da limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias entre outras garantias. Dessa maneira, pela primeira vez pôde-se ver a obtenção de direitos difusos reconhecidos pelo Estado que servissem à totalidade da sua classe operária.

2.3. A criação da Organização Internacional do Trabalho e seus desdobramentos

O empresariado durante muito tempo se colocou contra a formação de um Direito interno do Trabalho. Isso porque, segundo se afirmava, os custos decorrentes dos direitos conferidos aos trabalhadores inviabilizariam seus negócios e fariam com que o nível de competitividade frente à negócios de outros países caísse, bem como que esses países, que

não teriam qualquer regulação laboral, estivessem um passo à frente no comércio internacional pelos seus menores custos de produção.

O Tratado de Versalhes veio então para incentivar que os países adotassem legislações trabalhistas, mesmo que esse incentivo fosse tímido frente ao que exigiam os trabalhadores à época. A criação da OIT está intrinsecamente ligada ao que fora formalizado no Tratado, como o reconhecimento da Liberdade Sindical enquanto direito fundamental, e foi de grande incentivo ao estabelecimento do entendimento entre as três partes interessadas (Estado, patrões e trabalhadores) na discussão da institucionalização das regras referentes ao labor humano (SILVA, 2008).

Na França, por exemplo, em 1919 fora firmado o Acordo de Matignon, pondo fim à algumas práticas antissindicais, como a perseguição aos trabalhadores sindicalizados, a partir do estabelecimento de convênios coletivos de trabalho. Esse acordo posteriormente foi incorporado à legislação francesa para delimitar as regras das negociações coletivas posteriores e ainda estabelecer uma jornada semanal de quarenta horas diárias e a garantia do pagamento das férias.

O conceito de Contrato de Trabalho começava então a se desvincular da noção contratual clássica do Direito Civil, em que duas partes em suposta igualdade de condições estabeleceriam livremente suas condições entre si. Como resultado de intensa pressão popular, esses contratos de trabalho passaram a sofrer a interferência tanto das legislações pátrias, como das negociações coletivas pactuadas entre sindicatos de trabalhadores e patrões ou entre sindicato e patrão, reconhecendo, portanto, a desigualdade existente na relação jurídica em tela.

Por outro lado, esse processo de conquistas também foi sinônimo do enfraquecimento ideológico e econômico do liberalismo. Com isso, abriu-se espaço para modelos autoritários e que colocavam o Estado como centro de poder, não necessariamente para beneficiar os trabalhadores, mas com um propósito de formação de nações fortes e centralizadoras (SILVA, 2008).

O empresariado, que até aquele momento tinha lutado décadas e décadas para evitar os custos que advinham das conquistas dos direitos trabalhistas, agora se viam imersos em

sistemas de produção direcionados à um sentido maior: o desenvolvimento e a prosperidade nacionais. Com isso, fora aplicado um forte controle sobre os sindicatos, dissolvendo-os, no caso nazista alemão, e agrupando-os em um único sindicato após a dissolução de sindicatos de matrizes ideológicas contrárias, no caso fascista italiano.

A liberdade de associação ficou comprometida à medida que o Estado e suas autoridades administrativas regulavam o sindicalismo existente. Além disso, esses sindicatos reconhecidos faziam valer suas normas pactuadas com os empregadores à todos os trabalhadores da categoria da qual faziam parte. Os empresários italianos, por exemplo, forçaram a existência do sindicato único de trabalhadores, já que só passaram a reconhecer os acordos firmados com os sindicatos fascistas, fato que depois foi institucionalizado e serviu de base para a formação de um único sindicato.

Além disso, a recusa aos trabalhadores ao direito à greve, fez com que, apesar de todos os avanços conquistados anteriormente, os trabalhadores estivessem novamente sob uma forma de controle em que não tinham autonomia plena para pleitear os direitos que julgavam necessários. Ao invés das greves, os conflitos trabalhistas eram decididos pela própria justiça trabalhista existente e isso quando se permitia que a questão fosse efetivamente discutida.

O empresariado, mais uma vez, ampliava sua posição de poder frente aos trabalhadores, o que facilitou o seu apoio aos modelos autoritários europeus, mesmo que eles representassem o combate à ideologia liberal de outrora. O Patrão, naquele momento, se consolidou como autoridade absoluta dentro de seus próprios negócios, já que os conselhos de fábricas foram extintos, retirando a organização coletiva dos trabalhadores do local de trabalho em que deveriam atuar com maior afinco e, portanto, desarticulando sua atuação. Por isso, com a ajuda do corporativismo nazi-fascista, os Estados passaram a negar o conflito, adotando a repressão institucionalizada (SILVA, 2008).

Porém, com o fim da segunda guerra mundial e o esfacelamento dos modelos autoritários vigentes europeus, abre-se espaço para uma ressignificação do papel do Estado, que será vista adiante.

2.3.1. A Liberdade Sindical e a Negociação Coletiva

Novamente diante de um cenário em que seus territórios estavam arrasados e, mais do que isso, a moral do povo europeu se encontrava abalada pelas grandes atrocidades cometidas durante o período nazi-fascista, a Europa precisava reconstruir suas bases sociais, políticas e econômicas. O sindicalismo, que até o início da ascensão do autoritarismo tinha avançado na conquista de direitos, viu a sua liberdade de atuação ser cerceada e os direitos conquistado ficarem em suspenso por mais de duas décadas.

Mais do que isso, o trabalho fora utilizado como meio de extermínio do “inimigo” (em sua maioria judeus), nos campos de concentração. A reconstrução da sociedade europeia estava ligada à retomada da atuação sindical em sua plenitude, portanto.

Como reconhecimento de que o liberalismo clássico havia sido superado em partes pela pressão sindical pela busca de melhores condições de trabalho e de vida e pelo reconhecimento das parcelas populacionais que serviam como mão-de-obra enquanto sujeitos de direitos, e que o processo de alicerçar a sua atuação tinha sido anti-democrático, ocorreu uma virada paradigmática nas cartas magnas europeias do pós-guerra. Foi pensado também um modelo internacional que pudesse colocar o trabalho no centro das políticas públicas desses países, a partir do keynesianismo, da criação da ONU e do fortalecimento das bases da autonomia sindical e da liberdade sindical no âmbito da OIT.

Era notória a necessidade que os Estados intervissem em suas respectivas economias com vistas à não deixar que o capital novamente se desenvolvesse num sentido de grande aumento das desigualdades e de um novo processo de especulação de ativos que pudesse novamente gerar grande desemprego, fazendo o sistema econômico ruir como no *crash* da bolsa de Nova York em 1929. Como forma de amenizar a força dos grandes conglomerados econômicos que começaram a se formar na segunda metade do século, havia a necessidade de que fosse criado um sistema de seguridade social que protegesse a população e a sociedade dos problemas vistos anteriormente.

Dessa forma, a atuação sindical como forma de exercer pressão por bons patamares salariais e ainda como defensora do alargamento do *hall* de direitos sociais foi impulsionada. Os capitalistas, por sua vez, tiveram que ceder no sentido de criar um ambiente favorável para a retomada de seus negócios e para que os movimentos sindicais mais radicalizados não pudessem ganhar relevo, já que a ameaça comunista continuava em voga.

A segunda metade do século XX presenciou um revigoração da ideia de justiça econômica, com o ressurgimento das noções de justiça comutativa e distributiva permeando a teoria política. Tal ressurgimento pode ser explicado a partir das mudanças efetuadas dentro da lógica do próprio capitalismo (Machperson, 1991), sob as bases materiais do consenso fordista e do *Welfare State*. (SILVA, 2008, p. 56)

Como reflexo do acima exposto, as constituições deixam de prever a igualdade meramente formal dos cidadãos e passam a observar a materialidade das situações vividas, para aumentar o grau de justiça social e diminuir o de insatisfação popular frente às desigualdades existentes. Os sindicatos, como ponto de apoio de indivíduos desamparados se colocam como tutores desses direitos frente aos empregadores e ao Estado, fazendo surgir a noção de autonomia coletiva intrinsecamente ligada à noção de liberdade sindical.

A Liberdade Sindical, tida como o princípio que garante a liberdade de reunião, de associação, de organização, de ação e de representação para fins de obtenção de melhores condições de trabalho, ou seja, em sua dimensão coletiva, necessariamente passa por um sindicato livre da ingerência estatal e patronal (SILVA, 2008). Caso um sindicato esteja sob amarras pré-determinadas, não conseguirá ser efetivamente livre para exprimir o desejo de uma coletividade de trabalhadores. De nada adiantará a livre possibilidade de se filiar ou não à determinado ente sindical, bem como se desfiliar destes, se no fim das contas ele não exprimir um desejo do qual o indivíduo tenha contribuído para construir.

Por isso, a Negociação Coletiva, ao lado da greve, é a expressão da dimensão de liberdade de gestão externa dos sindicatos, sendo o meio pelo qual se garante a liberdade sindical. Uma Negociação Coletiva livre, significa o fortalecimento de um processo para que se chegue à um denominador comum entre empregados e empregadores, por meio da boa-fé e com a manifestação da vontade exercida de forma livre e voluntária (DELGADO, 2017d).

Como um mecanismo apto a traduzir toda a vontade de transformar a conflituosidade das relações de trabalho em uma consensualidade capaz de manter os trabalhadores sob um nível de influência que pudesse possibilitar a sequência de um sistema econômico injusto, mas naquele momento com maiores graus de tolerância e de conferência de direitos, a Negociação Coletiva ganha grande relevo nas Cartas Magnas europeias e no sistema internacional do Direito. Alçada a Direito Fundamental, portanto, este meio de resolução de conflitos passou a ser visto com bons olhos por empregados, que estavam nitidamente mais

respaldados, e seus empregadores, que construía canais de diálogos eficazes para apaziguar os ânimos que anteriormente se acirravam.

Para entender um pouco melhor como essa construção normativa foi realizada, revisitaremos as normas expedidas pela OIT em matéria de Negociação Coletiva ao longo dos anos, trazendo também a construção axiológica desse instrumento jurídico, que foi e ainda é largamente utilizado nas constituições dos Países mundo afora.

2.3.2. Breve exposição sobre a estrutura da OIT e o seu o procedimento para produção de normas

A OIT não obteve sucesso em sua missão inicial de estabelecer princípios básicos para que os países que adotassem regras universais relativas às condições de trabalho não estivessem em desvantagem (sob a ótica do mercado) em comparação àqueles que não adotaram tais regras. Isso denotava que o sistema de produção de normas e de sua posterior fiscalização era falho.

Foi a partir da promulgação da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (1946), que tinha como anexo a Declaração da Filadélfia (1944), que traçava os fins e os objetivos da organização, que foi delimitado como e por quem seriam criadas as suas normas, e também como seria definida a eficácia destas. Dessa forma, em seu art. 2º, a OIT foi dividida em:

- “a) uma Conferência geral constituída pelos Representantes dos Estados-Membros;
- b) um Conselho de Administração composto como indicado no art. 7º;
- c) uma Repartição Internacional do Trabalho sob a direção de um Conselho de Administração.” (Constituição da OIT, 1946)

Os órgãos acima descritos são todos tripartite (possuem representantes dos Estados, dos empregados e empregadores). A Conferência Geral é o órgão de deliberação máxima da estrutura e deve se reunir ao menos uma vez por ano. Ela é formada por representantes dos 178 países membros da OIT e cada um envia um representante dos trabalhadores, um dos empregadores e dois estatais (Art. 3º da Constituição da OIT). Em caso de um dos representantes não governamentais se ausentar, o outro perde o direito ao voto (Art. 4º da Constituição da OIT).

O Conselho de administração, por sua vez, será composto por 56 representantes, dos quais 28 governamentais (sendo 10 dos países-membros de maior importância industrial), e mais 4 representantes dos empregadores e 14 dos trabalhadores (art. 7º da Constituição da OIT). Por fim, a Repartição Internacional do Trabalho tem o seu Diretor-Geral indicado pelo Conselho de Administração e é um órgão que centraliza informações referentes aos aspectos regionais das relações de trabalho (arts. 8º e 10º da Constituição da OIT).

O procedimento para a obtenção de uma norma em âmbito da OIT é o seguinte: o Conselho de Administração indica um tema a ser incluído na pauta do dia da Conferência Geral. A partir disso, a Repartição Internacional buscará junto aos Estados-membros como esse tema é regulamentado em suas regiões e se estes Estados tem interesse na regulamentação universsal.

Depois dessa coleta de informações, é elaborado um texto provisório a ser lido durante a Conferência Geral, que poderá ser modificado pela comissão técnica encarregada daquele ponto do dia da pauta. No ano seguinte, se procede à segunda leitura do texto elaborado, definindo se aquela norma terá caráter de Convenção ou de Recomendação(arts. 38 e 39 da Constituição da OIT).

Para que a norma seja aprovada, é necessário que consiga atingir 2/3 dos votos dos delegados presentes (art. 19 da Constituição da OIT). Esse quórum normalmente é alcançado quando há interesse dos Estados em aprovar determinado regramento, fato que é seguido pelos delegados representantes dos trabalhadores.

Após a sua aprovação, a Recomendação ou a Convenção será assinada pelo Presidente da Conferência Geral, assim como pelo Diretor Geral da Repartição Internacional e seguirá em uma cópia para este órgão e outra para o Secretário Geral da ONU (art. 19 da Constituição da OIT). Os Estados-membros terão até 18 meses para submeter esse regramento aos seus procedimentos legislativos para que sejam ou não ratificados (art. 19 da Constituição da OIT).

Depois desse processo, deverá ser informado ao Diretor Geral da Repartição Internacional a ratificação ou não da norma, e nesse último caso, o que vem sendo realizado a partir de outros mecanismos (dentre os quais pode-se citar o incentivo à sua presença em instrumentos advindos da Negociação Coletiva) para que ela possa ser colocada em prática

(art. 19 da Constituição da OIT). Caso alguma norma não alcance o quórum necessário para sua aprovação, mas possua uma gama de países-membros interessados na sua ratificação, esta poderá ser realizada entre os interessados, informando este fato ao Diretor Geral da Repartição Internacional e ao Secretário Geral da ONU (art. 21 da Constituição da OIT).

As Convenções, portanto, serão obrigatórias e vincularão à todos aqueles Estados-membros que as ratificarem. Estas terão a sua efetividade fiscalizada pela Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho, que elaborará um relatório anual acerca da efetividade das ratificações e de possíveis violações dos Países signatários (este assunto receberá tratamento mais aprofundado no tópico 4.3 do 4º capítulo).

As Recomendações, por seu turno, não obrigam os países que as ratificarem. Elas têm um caráter de complementariedade às Convenções e são utilizadas quando temas correspondentes à estas não esgotam suas análises, mas depois há necessidade de algum posicionamento para que não existam lacunas com relação à aplicação da norma.

A partir dessa exposição acerca da estrutura, do procedimento e do valor das normas em âmbito internacional do trabalho, agora passar-se-á à análise das Convenções e Recomendações sobre Negociação Coletiva na Organização Internacional do Trabalho.

2.3.3. A Negociação Coletiva positivada na OIT

Para que se possa realizar uma análise sobre as bases sob as quais a Negociação Coletiva foi firmada em âmbito internacional, foram selecionadas as Convenções e Recomendações que exprimiam a construção do referido instrumento jurídico. Dessa forma, serão analisadas a Declaração de Filadélfia e a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, as Convenções de nº 87, 98, 151 e 154, além das Recomendações nº 91, 92 e 163.

A Declaração de Filadélfia, resultado da reunião da Conferência Geral em 1944, pouco antes do fim da Segunda Guerra Mundial, preocupou-se em estabelecer os princípios para a formação efetiva de um Direito do Trabalho à nível universal. Dessa forma, afastou a visão do trabalho como mercadoria (I, a); afirmou a liberdade de expressão como necessária ao progresso ininterrupto (I, b); colocou a penúria como entrave ao progresso (I,c); e determinou

a luta contra a carência como um esforço a ser empreendido constantemente pelos Estados, empregados e empregadores, visando o bem comum (I, d).

Em matéria de Negociação Coletiva, determinou que a OIT deve apoiar as nações ao redor do mundo a implementar programas e ações que assegurem o direito de ajustes coletivos, incentivando 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 (III, e). Abordou temas ainda como o pleno emprego (III, a); a política salarial e a delimitação da jornada de trabalho (III, d); Segurança Social (III, f); e a proteção à saúde e à vida dos trabalhadores (III, g). Portanto, o que se observa é que a Declaração de Filadélfia se preocupou em formar condições para que empregadores e empregados estabelecessem regras em conjunto em benefício das condições de trabalho e que só a partir destas teríamos um verdadeiro progresso social.

A Convenção n° 87 da OIT, acerca da Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, surge como resultado direto dos princípios estabelecidos pela Declaração de Filadélfia e se propõe a firmar os princípios da livre atuação dos sindicatos para a obtenção de seus pleitos. Esta Convenção estabelece o Direito à Liberdade de Constituição e Filiação (Art. 2); à Liberdade de regulamentação e de gestão interna, sem interferência estatal (Art. 3); ao impedimento de sua dissolução ou extinção por via administrativa (art. 4); ao fato de que a obtenção de sua personalidade jurídica não pode representar o cerceamento das liberdades acima referidas (art. 7); e, por fim, compete dar relevo ao fato de que define que as legislações nacionais não deverão prejudicar e nem ser aplicadas de forma contrária ao estabelecido na Convenção (art. 8, parágrafo 2).

Nesse regramento, portanto, estavam estabelecidos os requisitos necessários para que um sindicato pudesse exprimir livre e coletivamente a vontade de um grupo ou de grupos de trabalhadores, fato que ainda precisava ser regulamentado. Dessa forma, surge a necessidade de criar regras para delimitar o que seria necessário àquela determinação da Declaração de Filadélfia de acordos entre empregadores e trabalhadores que possibilitassem o terreno ao progresso social.

Por isso, em 1949, é aprovada a Convenção de n° 98, referente à aplicação dos princípios do direito de organização e negociação coletiva. Além de determinar que os

sindicatos devem estar livres da ingerência dos empregadores ou de uma organização de empregadores, de outros sindicatos de trabalhadores, além do impedimento à discriminação na contratação de trabalhadores sindicalizados (arts. 1º e 2º), essa Convenção determinou o seguinte acerca da Negociação Coletiva, *in verbis*:

“ARTIGO 4º

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.”

Analisado sob a ótica do que já havia sido formalmente definido anteriormente, a expressão “pleno desenvolvimento” inserida neste artigo, remete exatamente ao fato de ser necessário que a negociação coletiva seja regulada nos países-membros da OIT a partir de uma noção de busca pela melhoria das condições de trabalho e nunca de piora. Os Estados-membros deveriam estimular que trabalhadores se sentissem confortáveis em participar de rodadas de negociações com seus empregadores, que detém inegavelmente maior poder econômico, para que eles, em comum acordo, pudessem firmar bases de entendimento recíproco no sentido de que as questões econômicas pudessem se amoldar às necessidades sociais trabalhistas, para que a sociedade assim pudesse atingir o progresso e a justiça social,

Na esteira desta Convenção, veio a Recomendação nº 91, sobre os contratos coletivos. Ela discorre que são contratos coletivos os acordos escritos relativos às condições de trabalho e emprego entre sindicatos de trabalhadores ou organizações de trabalhadores legitimamente eleitas pelos trabalhadores e reconhecidas pela legislação pátria e patrões ou seus respectivos sindicatos (Art. 2, parágrafo 1).

Os contratos devem ser aplicados às partes contratantes, mas também às demais categorias que podem ser englobadas pelo acordo, desde que o instrumento não expresse o contrário (Art. 3, parágrafo 1, e art. 4). Além disso, as obrigações firmadas num contrato coletivo não poderão ser derogadas pelos contratos individuais, posto que as cláusulas de caráter contrário seriam nulas (Art. 3, parágrafos 1 e 2). A exceção, porém, fica à cargo das normas presentes nos contratos individuais que sejam mais favoráveis aos trabalhadores, pois devem prevalecer sobre às presentes nos acordos pactuados coletivamente (Art. 3, parágrafo 3). Ou seja, a expressão jurídica da negociação coletiva, qual seja, o contrato coletivo de

trabalho, deveria preservar as condições benéficas aos trabalhadores, derogando as malélicas, representando, desse modo, o sentido de que o mecanismo deve ser utilizado como forma de obtenção de direitos pela classe trabalhadora.

Também em reflexo da Convenção n° 98, foi promulgada a Recomendação n° 92, acerca da conciliação e arbitragem voluntários. Nesta, cabe destacar os artigos 1 e 2, que tratam, respectivamente, da construção de organismos de conciliação voluntária para prevenção de conflitos entre as partes e da necessidade de se ter um número igual de trabalhadores e empregadores envolvidos na negociação.

No ano de 1978, por sua vez, foi aprovada a Convenção n° 151, sobre as relações de trabalho na administração pública. Em sede desta convenção e acerca do objeto do presente estudo, foi definido que a negociação interpartes deveria ser estimulada a partir de mecanismos que possibilitassem aos servidores públicos a participação na fixação de suas condições de trabalho (Art. 7) e ainda que esses mecanismos seriam evitados de independência e imparcialidade, de forma a inspirar confiança às partes interessadas (Art. 8).

Em sequência à construção internacional da figura jurídica da Negociação Coletiva, foram promulgadas, em sede da 67ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, 1981, a Convenção n° 154, sobre o fomento à Negociação Coletiva, e a Recomendação n° 163, que complementa aquela.

A referida Convenção traz uma noção de Negociação Coletiva como toda aquela que seja negociada entre um empregador, um grupo de empregadores ou sua organização e uma ou várias organizações de trabalhadores para fixar condições de trabalho e emprego; regular as relações entre empregadores e uma ou várias organizações de empregados; ou entre duas respectivas organizações (Art. 2º, parágrafos 1, 2 e 3). Também traz em suas previsões a necessidade de que órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à Negociação Coletiva (Art. 5º, parágrafo 2, alínea e). Por fim, cumpre destacar os arts. 7 e 8 da Convenção:

“Art. 7 — As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.”

Esses artigos representam verdadeira barreira para que governos, sob a intenção de desproteger suas previsões acerca da Negociação Coletiva e para criar os ditos ambientes favoráveis de negócios, discurso sob forte influência dos detentores do capital, altere suas normativas de forma célere e sem diálogo. Também há a necessidade de que as afirmações sobre o estímulo aos pactos coletivos laborais se confirmem na prática, já que, caso haja desestímulo, as medidas aplicadas não deverão prosperar.

A Recomendação 163, por seu turno, reafirma a necessidade de liberdade sindical para que se alcance a autonomia coletiva (Art. 2º) e que, caso haja algum procedimento para o reconhecimento da legitimidade das organizações para firmar acordos coletivos, que este seja o mais objetivo possível (Art. 3º, alínea b).

Por fim, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, alçou, em seu Art. 2, o direito à negociação coletiva à direito fundamental da Organização. Ou seja, ainda que um País membro não tenha ratificado a convenção sobre esse tema, ele deverá promovê-lo em seu território observado os objetivos gerais da Constituição da OIT.

Como pôde-se observar sobre esse levantamento dos principais dispositivos contidos nas normas internacionais sobre a Negociação Coletiva, houve grande preocupação em conceber um instrumento que fosse capaz de conciliar as necessidades das partes, mas com o intuito de preservar uma seguridade social que vinha para retirar o trabalho e os trabalhadores das estantes de mercadorias. Pelo contrário, como a sociedade vinha passando por um processo crescente de complexidades, era necessário que se pudesse dar estabilidade e segurança aos trabalhadores, para que estes, inseridos também na classe de consumidores, pudessem sustentar o sistema econômico daqueles que se beneficiavam dele¹.

¹ “Foi o pluralismo a idéia que presidiu as opções do pós-guerra. Desenvolvido a partir da idéia schumpeteriana de competição, da inevitabilidade do conflito e da liberdade para a multiplicação de grupos intermediários no âmbito da democracia liberal, nas relações laborais, o pluralismo prestigiará a negociação coletiva, o diálogo social, os mecanismos de institucionalização do conflito industrial, reconhecidos por sua positividade. Por oposição ao modelo unitário, o modelo pluralista de relações de trabalho admite a existência do sindicato e buscará com as negociações controlar e integrar os conflitos dentro de determinados limites. São muitas as críticas a tal conceito e a funcionalidade empresarial que embute. Do ponto de vista de sua aplicação às relações

2.4. A transformação das relações trabalhistas e a Negociação Coletiva

O sistema internacional de proteção à Negociação Coletiva que, como visto, surgiu para lastrear a autonomia coletiva da vontade dos trabalhadores, começou a sofrer impactos a partir da queda do Muro de Berlim, em 1989². A partir do fim da bipolaridade existente no mundo, não existia mais a necessidade de se promover um bem-estar da população capaz de segurar qualquer possível revolução que pudesse ocorrer na ordem capitalista vigente.

O Estado de Providência, inaugurado a partir do fim da 2ª Guerra Mundial e que tinha como objetivo a seguridade social e a conciliação entre as esferas de poder dos capitalistas e dos trabalhadores, dá lugar ao Neoliberalismo, que volta a pregar o Estado Mínimo, a não interferência do Estado e, conseqüentemente, o livre mercado, agora assentados em novas bases. Valendo-se da possibilidade de estarem livres para novamente dar as cartas na regulação do trabalho e com a experiência adquirida a partir de todas as movimentações de trabalhadores enfrentadas ao longo do século XX, os empresários começaram a estruturar formas de maximização de seus lucros e minimização da capacidade de resistência da Classe Trabalhadora.

O Consenso de Washington, a partir da cartilha criada pelo FMI e pelo Banco Mundial, chancelada pelas grandes potências mundias, submeteu aos países subdesenvolvidos e às suas populações marginalizadas uma receita de elevação da desigualdade e uma enorme acumulação de capital do mercado financeiro. A desterritorialização das empresas, a desindustrialização, a preponderância do setor de serviços no mercado de trabalho, a automação e o fim do modelo fordista de organização da produção, deslocaram o trabalhador e o cidadão do centro da sociedade, para novamente haver uma promoção de sua

de trabalho, destaca-se o objetivo de legitimação das estruturas de poder, através de uma racionalização formal das relações de produção. O pluralismo, assim, se resume a uma ideologia empresarial mais inteligente, não o caminho para uma democracia industrial, mas para uma gestão empresarial mais eficiente (Rodrigues Piñero, 1978, p. 34). E para além da noção de equilíbrio nas disputas competitivas no mercado, que perpassa a clássica visão pluralista, o pluralismo despreza as assimetrias nas relações de poder, e o fato de que o capital não é um grupo social como outro qualquer, promovendo uma ilusão de proporcionalidade (Rodrigues Piñero, 1978, p.34). Mas, em contraposição ao modelo unitário tradicional de relações de trabalho, não há dúvida de que o pluralismo possibilitou a criação de novos âmbitos de disputa e que as Relações Coletivas de Trabalho tornaram-se mais equilibradas, menos autoritárias.”(SILVA, 2008, p. 58)

² “Desde que a crise do petróleo e do fordismo assolou o mundo na década de 1970, o desemprego estrutural, a financeirização da economia, a globalização do capital, a revolução tecnológica e a emergência da acumulação flexível (Harvey, 2000), dentre outros fatores desencadearam profundas transformações na sociedade do trabalho.” (SILVA, 2008, p. 59)

mercantilização, interpretando-os como meros meios para o desenvolvimento das atividades econômicas e colocando como prioridade das sociedades as empresas, os consumidores e os usuários (SILVA, 2008).

Essas características das novas relações de trabalho também ajudaram na perda de identidade coletiva dos trabalhadores. No processo de produção fordista, estes trabalhavam lado a lado, realizando as mesmas atividades, ou quando não, pelo menos estavam no mesmo ambiente de trabalho vivendo as mesmas realidades locais de onde a fábrica estava inserida.

Atualmente, com o livre trânsito de capitais pelo globo, as empresas têm procurado estabelecer suas produções em países com a maior flexibilização possível em suas leis trabalhistas e, conseqüentemente, com o menor custo da mão-de-obra (SILVA, 2008). Aliado a esse fato, temos uma realidade de grande necessidade de qualificação profissional para que se possa atender ao caráter multifacetado das vagas de trabalho, criando um abismo entre aqueles que têm condições de se qualificar e aqueles que não têm, os quais ficam reservadas às vagas de menor remuneração.

A automação, ou seja, a substituição progressiva dos homens por máquinas, ajuda o processo ao criar uma reserva de mercado pelo amplo desemprego que gera. Com a desindustrialização (SILVA, 2008), a conseqüente migração das vagas para o setor de serviços e as altas taxas de desemprego, o que se reserva à classe trabalhadora é exatamente a retirada dos seus direitos.

Como os padrões atuais são grandes conglomerados econômicos, que podem retirar-se de determinado país e rumar à outro que tenha ainda mais facilidades ao seu negócio, os trabalhadores, além do medo do desemprego estrutural, ainda se vêem com o medo do corte das vagas de trabalho em seu País por motivos econômicos. Dessa forma, além de estarem atomizados e desidentificados pela ampla gama de serviços existentes, a massa trabalhadora também se vê coagida a aceitar as condições atuais do trabalho pela possibilidade real de perder suas ocupações atuais.

Esses fatores foram propagandeados por meio da intensificação massiva da ideologia do individualismo e da meritocracia. Voltando à lógica da igualdade formal perante à lei, foi promovido um grande estímulo à competição entre os trabalhadores e à ilusão de que quanto

maior fosse o esforço empreendido, mais chances de se alcançar o sucesso. A fragmentação dos trabalhadores não podia ter outro efeito: o enfraquecimento dos sindicatos.

Ao contrário do que se prega com relação à não interferência do Estado na economia, os governos neoliberais interferiram fortemente nas legislações trabalhistas existentes, especialmente nas décadas de 1980 e 1990, para esvaziar o poder de mobilização sindical e flexibilizar direitos individuais. Os sindicatos, que já passam por dificuldades pela falta de uma caracterização bem definida da Classe Trabalhadora, também sofreram impactos em seu sistema de custeio, o que os fragilizou na resistência necessária para barrar o movimento que se desenhava.

Esses fatores apresentados contribuíram todos para o enfraquecimento de um dos pilares da Autonomia Coletiva da Vontade: a Autotutela. Com medo de perder seus empregos e sem identificar semelhanças em suas formas de atuação, os trabalhadores passaram a recorrer cada vez menos às greves, assim como seus efeitos também pararam de ser sentidos como antes pelo fato de que os impactos econômicos da paralisação de trabalhadores em um determinado local não mais inviabiliza a continuidade da produção empresária, que segue ocorrendo em outros locais do mundo. A resistência empresarial, desse modo, aumentou sensivelmente, já que consegue resistir por um longo tempo às reivindicações trabalhistas, além de possuir uma reserva de mercado pronta para ser utilizada quando necessário.

A Negociação Coletiva, nesse contexto, viu suas características construídas sobre as bases de uma sociedade que procurava dirimir os conflitos trabalhistas existentes, darem lugar à uma sociedade calcada numa ordem de submissão clara dos trabalhadores aos anseios dos capitalistas, que, em caso de revoltas, ainda são submetidos à repressão do aparato policial do Estado. Por isso, ao estarem em uma arena que já saem com muitas desvantagens, não só as greves diminuíram como a possibilidade de Negociações que beneficiem suas condições de trabalho, também.

Os efeitos na esfera jurídica acerca do Negociado entre trabalhadores e empregadores, também puderam ser sentidos. Foram utilizados dois expedientes: a promoção da dificuldade no acesso ao instituto jurídico³ ou a sua utilização como instrumento flexibilizador de

³ “Um dos pilares de sustentação do sistema inglês de regulação coletiva de trabalho consistia na ampla disseminação das práticas de *closed shop*, considerado em inúmeros países uma cláusula anti-sindical por violar

direitos⁴. A opção utilizada pela Lei 13.467/17 será aprofundada no 4º capítulo, na abordagem dos efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre a Negociação Coletiva.

o princípio da liberdade sindical negativa, que assegura a não sindicalização individual. No entanto, o *closed shop* foi amplamente utilizado no sistema inglês como modalidade de controle de emprego e de ampliação da abrangência das convenções coletivas de trabalho, assegurando desde a uniformidade de cobertura pelas negociações à totalidade dos contratos individuais firmados pelas empresas estipulantes. (...) Em 1979, com a ascensão do governo conservador ao poder na Inglaterra, registrou-se a objeção governamental frontal ao *closed shop*. Os conservadores obtiveram a aprovação do *Employment Act* (1980), contendo a mais severa e restritiva legislação relativa ao *closed shop*, inclusive instituindo a exigência de 80% de aprovação pelos trabalhadores atingidos, considerando-se as abstenções e ausências como votos contrários à sua adoção. No mesmo momento, foram suprimidas certas imunidades sindicais conquistadas ao longo do século.” (SILVA, 2008, p. 60).

⁴ “Na França aconteceu o inverso. Depois dos anos de 1960, houve um estímulo à negociação coletiva como fonte de adaptação e flexibilização das condições de trabalho, tendo ocorrido um grave ataque à legitimidade do Direito do Trabalho, além de uma desregulamentação moderada (Pélissier et al., 2004, p. 24), que possibilitou o questionamento sobre a reversibilidade na técnica de regulação laboral (Lyon-Caen, 1995). Como uma das modalidades de flexibilização laboral se deu mediante a utilização dos instrumentos da negociação coletiva e em face da particular crise dos sindicatos na França, a noção da autonomia coletiva como portadora de direitos também é questionada.” (SILVA, 2008, p. 61)

3. O SINDICALISMO BRASILEIRO, A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A construção das relações coletivas do trabalho no Brasil possui particularidades que necessitam ser analisadas para que se entenda também a construção principiológica e normativa inserida na legislação pátria. Assim como na Europa Ocidental, a história do reconhecimento do Direito do Trabalho em nosso País foi morosa e ligada amplamente à criminalização da classe trabalhadora.

O Brasil foi colonizado e possui raízes profundas criadas a partir das formas de trabalho utilizadas em sua exploração. Este estudo fará um recorte a partir das relações de trabalho, livres e pautadas na escravidão, travadas em terras brasileiras enquanto na Europa já se discutiam as liberdades individuais e a igualdade formal.

As grandes desigualdades sociais existentes no País, consequência desse processo de colonização pelo qual passou, dificultaram ao longo do tempo o diálogo entre patrões e seus empregados, ou no caso da escravidão moderna, entre propriedade e proprietário. Por mais que esse trabalho não se proponha a discutir a questão racial intrínsecamente ligada ao tema, essa relação composta por muito autoritarismo e humilhação promovidos pelos senhores de escravo, e que depois continuariam suas atividades econômicas como grandes fazendeiros, industriais, comerciantes, banqueiros e empresários em geral, dificultou e dificulta muito a luta por dignidade dos trabalhadores brasileiros.

Ao longo de nossa história, vários foram os acontecimentos em que a mercantilização da classe trabalhadora foi encarada como natural não só pelos que a promoviam, como também pelos próprios prejudicados por isso. Em uma série de descontinuidades, a forma como o controle e a desestabilização dos trabalhadores foi realizada tem também a ver com como o Estado e a Política brasileira foram utilizados para o atendimento de interesses particulares, prejudicando a possibilidade de resistência contra os avanços sobre os direitos trabalhistas, inclusive nos tempos atuais.

Enquanto um lado fora acostumado historicamente a lidar com seus problemas a partir

da utilização de repressão institucional⁵, o outro via no uso da mobilização coletiva a única forma de romper com sucessivas explorações. Em um primeiro momento, por exemplo, os esforços foram concentrados em conquistar a liberdade de grande parte da mão de obra existente em nosso País, para que depois pudesse se pensar nos próximos passos⁶.

Greves brutalmente reprimidas, dirigentes sindicais perseguidos e um Estado conivente, fizeram com que anos se passassem até que uma mínima conciliação pudesse ser alcançada nas relações coletivas de trabalho brasileiras, e, mesmo assim, sob à tutela de um corporativismo existente até hoje em nosso ordenamento jurídico. As negociações coletivas enquanto procedimento, por exemplo, por mais que tivessem expressão fática, só foram constitucionalizadas com a promulgação da Constituição de 1988.

Quase Trinta Anos depois e com argumentos que acompanharam a disputa de sentidos dos direitos sindicais da classe trabalhadora do País ao longo dos séculos monitorados por este estudo, a Lei 13.467/17 trouxe uma série de alterações sobre a CLT com a intenção de “modernizar” e “garantir competitividade” ao mercado de trabalho brasileiro. Uma delas merecerá atenção destacada: a que determinou que o negociado se sobreponha ao legislado, possibilitando que trabalhadores e seus patrões firmem acordos ou convenções coletivas de trabalho que contenham normas que possam derogar direitos trabalhistas positivados.

Os reflexos das mudanças nas relações de trabalho no Mundo, ocorridas no fim do século XX e início do XXI, também puderam ser sentidos no Brasil. Neste capítulo, será discutido como as bases do sindicalismo brasileiro foram assentadas, as opções constitucionais decorrentes desse processo histórico e qual foi o papel da negociação coletiva enquanto instrumento capaz de mediar os interesses das partes envolvidas.

⁵ “O contrafluxo cultural, engendrando conflitos de rua, ocupações de estabelecimentos e interrupções na produção industrial, chegou a ser percebido como uma ameaça às ordens jurídicas constituídas (o que explica, no Brasil, o mote “a questão social é uma questão de polícia”, atribuído tradicional e quiçá falsamente ao último presidente da República Velha, Washington Luís).” (FELICIANO, 2013b, p. 66)

⁶ “Aboliu-se a escravidão em 13 de maio de 1888, pela Lei imperial n. 3.353 (a famosa “Lei Áurea”); e, antes dela, a voz abolicionista já se ouvira – não raro associada a interesses outros – por meio da “Lei Eusébio de Queiroz” (de 4-9-1850, ainda no Segundo Reinado), da Lei Imperial n. 2040/1871 (“Lei do Ventre Livre”) e da Lei Imperial n. 3270/1885 (“Lei Saraiva-Cotegipe” ou “Lei dos Sexagenários”), aquela primeira a abolir o tráfico marítimos de escravos no Brasil e pelas embarcações brasileiras, a segunda a declarar toda criança filha de escravos e a terceira a regular “a extinção gradual do elemento servil” no País, libertando os escravos com 60 anos ou mais (...)” (idem, p. 79)

3.1. O Império e a Escravidão: formas incipientes de associação coletiva dos trabalhadores

A escravidão, por suas reiteradas práticas de domínio e de uma ampla submissão dos escravizados aos seus donos, com amplas jornadas de trabalho, castigos severos e alimentação precária, por si só já impedia a organização de uma força coletiva dos trabalhadores daquela época em torno do fim do *status quo* vigente. Mesmo assim, algumas movimentações eclodiram, como a Revolta dos Malês (1835), ocorrida em Salvador, por exemplo.

O fato de que o Brasil durante todo o seu Império e até durante a República Velha tenha sido um País agroexportador, também ajudaram nas dificuldades da formação de um coletivo de trabalhadores enquanto classe no País. Por estarem em áreas rurais esparsas, os escravizados à época eram submetidos a controle rigoroso nas propriedades em que laboravam e, por mais que fossem centenas de trabalhadores aglutinados, suas formas de resistência ficavam restritas à própria sobrevivência, como nos casos de fuga para quilombos, ou à retaliações pontuais oriundas de medidas graves tomadas pelos senhores de escravo, como castigos severos com resultado morte que levavam à rebeliões localizadas nos próprios latifúndios.

Por mais que a produção brasileira tivesse um caráter voltado à exportação de commodities agropecuárias, os centros urbanos também começavam a ter atividades econômicas. Um dos aspectos de dificuldade de mobilização à época, inclusive, era o fato de que trabalhadores livres e escravizados ocupavam os mesmos lugares de trabalho e por vezes as mesmas atividades, mas não se reconheciam enquanto semelhantes, até pelo status civil que possuíam (MATTOS, 2009b).

Na zona urbana, era comum ver os chamados “escravos de ganho”, fazendo comércio, prestando serviços, trabalhando como domésticos e revertendo os lucros obtidos aos seus proprietários. Para coibir qualquer tipo de associação entre trabalhadores livres e escravizados, a força policial já era amplamente utilizada na coerção dessas pessoas, a partir de uma noção de proteção à propriedade.

Por isso, os trabalhadores assalariados, sobre os quais não recaía a escravidão (por nunca terem sido escravizados ou por terem sido libertos) possuíam a compreensão da necessidade de que fosse obtida a liberdade dos escravizados para que a resistência por suas

dignidades pudesse ganhar ainda mais força. Antes de se pensar em melhorias nas condições de trabalho, a luta foi travada em torno da liberdade e da ressignificação daqueles trabalhadores submetidos ao trabalho compulsório.

Nesse sentido, foram formadas associações de ajuda mútua entre trabalhadores livres, em que uma de suas funções era propagar ideologicamente o fim da escravidão, mas também angariar fundos para comprar a liberdade de escravos. Também foram organizadas fugas em massa e quilombos abolicionistas urbanos, para abrigar escravizados que se insubordinavam contra o labor que lhes era submetido (MATTOS, 2009b).

Essas associações prestavam serviços em geral para criar um sistema incipiente de seguridade de seus trabalhadores, como os relacionados à atendimentos médicos, ajudas financeiras relativas à invalidez e à viuvez, entre outros. Como começava nesse momento uma organização direcionada da mão de obra em um sentido comum, nesse caso a busca do bem-estar de seus associados, gerando a produção de um pensamento crítico acerca de como eram as relações de trabalho da época, esse modelo associativo foi rejeitado pelos poderes instituídos, representados pelas elites que buscavam conservar suas propriedades, utilizando-se do poder repressor das polícias.

Ainda depois da promulgação da Lei Áurea (1888), as associações continuavam proibidas pelo permanente caráter autoritário dos empregadores que, por mais que tenham rompido com a lógica do Império e da monarquia, fizeram uma transição pacífica e sem a participação popular, conservando seus poderes de controle sobre o País. Porém, esses avanços, mesmo que tenham sido pequenos frente ao necessário para a melhora do padrão das condições de trabalho existentes no Brasil, ajudaram na formação da identidade dos trabalhadores enquanto classe, pois agora aproximava os assalariados despossuídos daqueles ex-escravizados, fazendo com que os objetivos de suas mobilizações se tornassem comuns.

Foi dessa forma que surgiram os primeiros sindicatos. A partir de greves intensas, os trabalhadores avulsos portuários, quase em sua totalidade formados por negros, conquistaram o direito de se sindicalizar⁷. Da mesma forma, no Rio Grande do Sul se formaram sindicatos

⁷ “No início do século 20, quando começaram a surgir os primeiros sindicatos dos trabalhadores do porto, como a união dos Estivadores, ou a Sociedade de Resistência dos Trabalhadores em Trapiches de Café, percebe-se que as continuidades em relação ao período da escravidão ainda eram visíveis. O sindicato dos trabalhadores em trapiches (os armazéns da época) de café, por exemplo, fundado em 1905, possuía um quadro social quase

com composição semelhante em torno da produção dos charques gaúchos⁸. De qualquer forma, isso não significa que a consciência da classe operária tenha sido formada naquela época⁹, sendo a República Velha um momento de intensas mudanças nas relações coletivas de trabalho brasileiras.

3.2. A República Velha e o surgimento dos sindicatos

Após quase quatrocentos anos de escravidão, entre índios e africanos, a passagem para a República naturalmente não significou uma completa ruptura com o que vinha se praticando anteriormente. No Brasil do século XIX, não se promoveu uma visão positiva do trabalho como na Europa Ocidental. Ao invés do discurso meritocrático e liberal empreendido no continente europeu, o discurso brasileiro condenava aqueles que necessitavam trabalhar e que não tinham qualquer propriedade, se pautando no aumento explícito da desigualdade social. Naquele momento, estavam restritos ao voto os analfabetos, as mulheres, os menores de 21 anos e os despossuídos, ou seja, a maior parte da sociedade.

Era dessa forma que a cidadania à época ficava reservada à uma parte restrita da população, que comandou durante os 40 anos dessa fase o que ficou denominada como a política do café com leite, que indicava a alternância no poder das elites paulista e mineira. Por possuírem o comando dos governos no início do século XX, essa camada social empreendia tanto a desvalorização do labor humano quanto a fissura de qualquer forma de

exclusivamente composto por trabalhadores negros e seus primeiros presidentes foram todos negros. Através de várias mobilizações e greves, os portuários do Rio conquistaram, ainda no início do século, o direito de organizarem, por meio dos sindicatos, a contratação das turmas de carregadores, garantindo o monopólio do serviço no setor para os sindicalizados, e criando regras que buscavam distribuir de forma mais uniforme os dias de labuta pelo conjunto dos trabalhadores.” (MATTOS, 2009 b, p. 25)

⁸ “Em Pelotas e Rio Grande, no Rio Grande do Sul, as cidades gaúchas em que a presença escrava fora mais ampla, em razão das atividades do porto e da charqueada (produção da carne seca), as primeiras organizações operárias tiveram, entre seus fundadores e organizadores, muitas vezes, lideranças negras, que também organizavam jornais, clubes e outras formas associativas de ex-escravos e seus descendentes, em condições de forte presença do preconceito racial.” (idem, p. 26)

⁹ “O que se identificou aqui é que, a partir do compartilhamento de experiências de trabalho e vida em algumas cidades brasileiras com forte presença da escravidão, ao longo do século 19, trabalhadores escravizados e livres compartilharam formas de organização e de luta, gerando valores e expectativas comuns, que acabariam tendo uma importância central para momentos posteriores do processo de formação da classe. E se a conquista da liberdade era o elemento central da luta de classes sob a vigência da escravidão, cujo protagonismo foi desempenhado pelos próprios escravizados, com apoio de outros segmentos sociais à causa, particularmente dos trabalhadores livres em algumas de suas primeiras organizações, os valores forjados naquelas batalhas passaram a fazer parte do arsenal compartilhado pelos trabalhadores nas décadas seguintes, servindo mesmo de parâmetro para a avaliação das experiências e das lutas subsequentes.” (idem, p. 30)

valorização, calcada na realidade existente de pouca industrialização¹⁰, como já discorrido no subcapítulo *supra*, e também nas diferentes formas de remuneração entre os trabalhadores que eram ex-escravizados e os imigrantes europeus.

O fim da escravidão, desse modo, parece ter sido uma atitude muito mais voltada à um viés econômico na esteira do crescente capitalismo europeu e mundial, com necessidade de demanda às produções e de inserção do País no mercado internacional, do que realmente uma questão humanitária. Prova disso era a utilização em larga escala de mulheres e crianças na produção, com baixa remuneração e longas jornadas, além de ambientes de trabalho insalubres, propensos a muitos acidentes.

Essas características, por mais que fossem promovidas sob a ótica da mercantilização, da maximização dos lucros empresariais e da promoção da dificuldade de reunião e organização dos trabalhadores para um fim comum (com a ajuda da polícia, como também já foi demonstrado neste trabalho), também fez com que a realidade e as identidades dos operários brasileiros ganhassem cada vez mais proximidade. Por isso, em virtude das condições de trabalho, ao passo em que também atentavam para as condições de vida, até pelo alto custo que se impunha viver nos grandes centros, algumas revoltas comandadas por sindicatos aconteceram atreladas à políticas públicas postas em prática, como as contra aumentos tarifários do transporte público.

Esse incipiente processo de formação dos sindicatos também tem a ver com ideologias que se propagavam na Europa e foram trazidas por imigrantes. O Socialismo, por exemplo, foi o primeiro a tentar organizar os sindicatos brasileiros em torno de suas ideias, mas esbarrou no fato de que grande parte da população era excluída do processo eleitoral, e suas atividades colocavam o partido à frente da atividade sindical propriamente dita. Se não havia modos de votar, não se encontrava sentido na atividade partidária.

Surgem como consequência dessa fase, os chamados anarcossindicalistas, que, ao contrário dos socialistas, não acreditavam na via institucional e sim na ação direta. Foram

¹⁰ “A cifra de 293.673 operários manufatureiros e industriais no Brasil em 1920 é pouco significativa se comparada aos 9.566.840 de habitantes economicamente ativos do país, 66,7% dos quais estão no campo. Mesmo que tomássemos os empregados no comércio e serviços, ainda assim seria baixo o número de assalariados. Ainda mais se levarmos em conta que em todos esses setores era majoritário o número de autônomos e contratados temporariamente ou por tarefa.” (idem, p. 37)

esses grupos que comandaram os primeiros sindicatos brasileiros e as grandes greves da década de 1910. Como parte de sua atuação criaram jornais que tinham como objetivo principal gerar uma consciência de classe no operariado, a ponto de que os trabalhadores buscassem sempre melhores condições e tivessem noção das explorações a qual eram submetidos (MATTOS, 2009b).

Assim como anteriormente, a política da repressão fora utilizada para conter esses movimentos grevistas: jornais foram fechados, líderes sindicais presos e extraditados e o Estado começou a investir em propaganda negativa dos sindicatos, denegrindo suas imagens enquanto protetores dos anseios dos trabalhadores. As greves entre 1917 e 1920, foram as maiores registradas na época. A de 1917, em São Paulo, tomou enormes proporções a partir da morte de um operário pelas forças policiais, o que obrigou o empresariado à negociar com os trabalhadores.

A partir de movimentos isolados de paralisação nas fábricas de tecidos, surgiram greves de solidariedade e grandes passeatas de protesto – em especial após o assassinato de um operário pelas forças policiais – que transformaram o movimento em greve geral, paralisando por alguns dias toda a cidade. Pressionadas pela força das manifestações, as autoridades viram-se obrigadas a negociar com os trabalhadores e uma comissão, composta principalmente por líderes operários que militavam na imprensa anarquista, é criada para sintetizar as reivindicações dos grevistas. (MATTOS, 2009 b, p. 55)

Por mais que a classe operária tenha conquistado na base da força o direito de sentar com seus patrões e reivindicar direitos trabalhistas, as elites não se renderam e a repressão continuou. Em 1920, surge a Inspetoria de Investigação e Segurança Pública e em 1922 a Delegacia Auxiliar, com seção de ordem política e social (“Polícia Política”). Esse aparato institucional passa a monitorar os sindicatos com uso de inteligência, procurando desmobilizar aquilo que era tido como ilegal na época, no caso, as greves.

É nesse período que surge o PCB (Partido Comunista do Brasil), impulsionado pela caça aos anarquistas brasileiros promovida na década de 1910, e pela Revolução Russa de 1917. Esse partido buscava conseguir o controle do Estado, privilegiando a via partidária, mas colocando os sindicatos inseridos nessa lógica.

A República Velha, portanto, refletiu problemas oriundos da época histórica imediatamente anterior, com busca pelo forte controle das relações de trabalho pelas elites e

de intensa repressão estatal. Por outro lado, a conquista de uma consciência dos trabalhadores, principalmente os urbanos, enquanto classe operária, possibilitou a luta por melhores condições tanto de trabalho, quanto de vida, denunciando a promoção da desigualdade social que existia naquela fase do País. Essas grandes mobilizações operárias também tornaram necessária a revisão da postura dos capitalistas e oligarcas brasileiros sobre como lidar com as reivindicações, fato que será tratado no próximo subcapítulo.

3.3. Getúlio Vargas e a inauguração do corporativismo nas relações coletivas de trabalho

O momento da chegada ao poder de Getúlio Vargas, com a Revolução de 1930, coincide também com o aumento da expressividade do sistema internacional de normas da Organização Internacional do Trabalho na década de 20, a partir da construção de ordenamentos jurídicos baseados no trabalho, ou seja, da ciência jurídica denominada Direito do Trabalho. No mesmo momento, a Europa vê a ascensão do nazifascismo com sua imposição do corporativismo aos sindicatos de trabalhadores.

Vargas encampou projetos nacionais-desenvolvimentistas, no qual a classe trabalhadora passa a ser extremamente necessária para o desenvolvimento da industrialização no Brasil. Por isso, o diálogo e a convivência harmoniosa entre operários e seus patrões foi colocado como prioridade de um Estado que na prática assumia um papel de protagonismo nas relações de trabalho.

Foi a partir dessa época que surgiram as legislações trabalhistas, as sindicais, as que instituíram a justiça do trabalho e as previdenciárias, como forma de apaziguar os ânimos acirrados da década que se passou, conferindo credibilidade ao Estado e melhores condições de vida e de trabalho. Nesse sentido, foi mais fácil promover o controle dos sindicatos a partir da unicidade sindical (um único sindicato representante da categoria econômica) e da intervenção do Ministério do Trabalho sobre as atividades e gestões sindicais.

Para acelerar o processo, os sindicatos regidos pelo Estado eram colocados em posição antagônica aos surgidos na década de 20, sendo considerados os interlocutores oficiais dos empregados com seus empregadores. Outra forma de promoção dos sindicatos corporativos, era a conferência dos direitos trabalhistas só àqueles que se filiavam às referidas entidades sindicais.

Mesmo empreendendo essas políticas, na constituinte de 1934 os trabalhadores organizados sob à ótica de resistência da década anterior conseguiram avanços constitucionais no sentido da Liberdade e Autonomia Sindical. Porém, logo depois, esses direitos coletivos do trabalho foram derogados por legislação ordinária. Isso porque, entre 1934 e 1935, grandes greves aconteceram, fazendo com que as elites abandonassem o projeto de diálogo democrático e voltassem à patrocinar a repressão institucional e a ingerência estatal sobre as organizações sindicais. A partir do episódio denominado Intentona Comunista, em que o PCB, partido inserido em vários sindicatos, tentou aplicar um golpe de Estado contra Getúlio Vargas, foi promulgada uma lei de Segurança Nacional e houve uma repressão jamais vista anteriormente. Tanto que de 1936 à 1942 quase não tiveram mais movimentos grevistas (MATTOS, 2009b).

A carta de 1937, de inspiração autoritária, retomou à unicidade sindical e o caráter interventor do Estado. Getúlio, com a necessidade de apagar a imagem combativa dos sindicatos forjados na República Velha e que faziam oposição à sua figura, conferiu mais direitos trabalhistas para firmar uma imagem paternalista frente à classe trabalhadora e afirmar um Estado que se anteciparia às pressões sociais, evitando assim o embate (MATTOS, 2009b).

Porém, é controversa a afirmação de que os trabalhadores só teriam obtido direitos na ditadura do Estado Novo. À medida em que o Brasil entrou na Segunda Guerra Mundial, o direito à férias foi suspenso, a jornada de trabalho aumentou, a mobilidade dos empregados passou a ser controlada, houve arrocho salarial e desabastecimento. As necessidades de guerra foram sanadas por meio de exploração da mão de obra, portanto.

Em 1942, nesse contexto de piora na qualidade de vida das pessoas e passados vários anos de Vargas no poder, muitas greves oriundas das comissões de fábrica passaram a reclamar a melhora das condições de vida, contra o arrocho dos salários, contra a suspensão da legislação social e contra o controle dos sindicatos e suas direções pelegas. A coletividade do operariado novamente encontrava uma forma de se mobilizar e exercer pressão sobre o governo (MATTOS, 2009b).

Em seus últimos anos à frente do Brasil, Getúlio passou a demonstrar uma necessidade

de redemocratização do Estado, alinhado com o processo que acontecera após o fim da 2ª Guerra no mundo ocidental. Dessa forma, os sindicatos passaram a ser inseridos nas discussões de órgãos representativos do Estado e a imagem dos trabalhadores e do trabalho começaram a ser ressignificadas. Os anos que se sucederam, com uma nova constituição, alteraram a forma como os sindicatos se mobilizaram.

3.4. A redemocratização e a estrutura sindical brasileira

Os ventos da redemocratização não trouxeram consigo o fim do corporativismo que se impunha sobre os sindicatos no país. A Unicidade sindical e a Justiça do Trabalho permaneceram no ordenamento jurídico, já que não existiram grandes embates com a CLT, vista como corporativista, mas ao mesmo tempo importante na conferência de direitos.

As cobranças por liberdade e autonomia sindical geraram o fim da interferência estatal nas gestões sindicais e a liberdade de sindicalização de todos os assalariados, inclusive os trabalhadores rurais e os servidores públicos, anteriormente proibidos. De qualquer maneira, essa liberdade e autonomia só perduraram até que fosse promulgada a nova constituição em que se abriu a possibilidade de que a legislação infraconstitucional determinasse a possibilidade de interferência ministerial sobre os sindicatos.

Foi um período de intensa atividade grevista, com alta no número de criação de sindicatos e de filiações, além da criação de várias comissões de trabalhadores nos locais de trabalho. Porém, a conjuntura da Guerra Fria também levou ao fechamento de várias estruturas sindicais pela propagação do anticomunismo e pelo fechamento do PCB. O empresariado propagandeava a abertura econômica do Brasil e o Estado mínimo, menos para os sindicatos, que mesmo sem ter necessariamente o governo dentro de suas estruturas, continuava sendo constantemente vigiado pela polícia política.

A polícia política montada na ditadura do Estado Novo continuou mantendo vigilância constante sobre organizações e militantes sindicais. Uma triagem na documentação do Divisão de Polícia Política e Social (DPS), do Distrito Federal (cidade do Rio de Janeiro), encontrou, em 1958, 800 mil fichas referentes a comunistas, número absolutamente exagerado em relação ao total de militantes ligados ao PCB, mas que dá bem conta da amplitude do esforço de vigilância e repressão. Só no ano de 1947, no centro da onda repressiva de Dutra, a polícia política carioca produziu 56 mil fichas de suspeitos de comunismo, efetuou 3 mil prisões e 15 mil “visitas” de investigadores a sindicatos (Pereira, L. L. C. “Polícia política e caça aos comunistas”. In *Trabalhadores em greve, polícia em guarda* pp.

167 e 173). (MATTOS, 2009 b, p. 82)

Os anos finais do Governo Dutra, desse modo, foram marcados por uma retomada da intervenção nos sindicatos e por um grande arrocho salarial da classe trabalhadora. As eleições que se suscederam elegeram novamente Getúlio Vargas, que mostrou sucesso na sua construção enquanto protetor da classe trabalhadora.

Ao assumir, Getúlio coloca em prática suas ideias nacionalistas e trabalhistas, em contraponto às forças que tinham se aglutinado para derrubar o seu primeiro governo e que tinham realizado a abertura econômica e a continuidade de interferência estatal nos sindicatos. Por conta de algumas contradições, como a manutenção dessa estrutura sindical autoritária e de uma política salarial de estabilização monetária, Vargas, mesmo começando o projeto de instituição do salário mínimo, sofre com grandes mobilizações grevistas, principalmente no ano de 1953. No ano de 1954, pressionado pela UDN e pelos setores militares, comete suicídio para que não fosse deposto do cargo de presidente.

Após transcorrer o período até as próximas eleições, chega ao poder o mineiro Juscelino Kubitschek. A normalidade democrática pela qual atravessou o seu governo tem muito a ver com o momento de grande crescimento econômico pelo qual atravessou o país¹¹ e abriu espaço para o período de maior movimentação sindical já vista. Porém, o seu plano econômico de metas acabou gestando uma inflação galopante aliada à um alto endividamento interno e externo do governo brasileiro e o salário mínimo, após altas históricas, terminou o mandato de JK novamente defasado.

Entre 1950 e 1964, houve uma inegável ascensão do sindicalismo:

¹¹ “Quando, em 1955, Juscelino Kubitschek assumiu a Presidência da República, o país já vivenciava uma profunda transformação econômica que seu governo, por meio de instrumentos de planejamento econômico centralizado, iria aprofundar de forma rápida e violenta. Entre 1920 e 1960, o número de operários industriais saltou de 275 mil para cerca de 3 milhões. Os trabalhadores industriais passaram a representar, em 1960, cerca de 13% da População Economicamente Ativa (PEA) do país. Embora a agricultura ainda empregasse mais da metade dessa população, seu percentual de participação na renda interna (22,6%) já era inferior ao do setor industrial (25,2%). Os anos JK foram decisivos para essa virada, pois os subsídios governamentais para setores estratégicos da economia e a abertura ampla para os investimentos estrangeiros criaram condições para incrementos extraordinários em alguns setores. No caso da infra-estrutura, o setor energético assistiu a um aumento da produção de energia elétrica de cerca de 50% entre 1955 e 1961 e a produção de petróleo saltou dos 2 milhões de barris por ano em 1955 para 30 milhões em 1960. O chamado ao capital estrangeiro resultou em um incremento da produção de bens de consumo duráveis, com destaque para o setor automobilístico. Em 1955, praticamente não se produziam automóveis no Brasil. Em 1960, foram produzidos mais de 130 mil veículos, em 11 fábricas (todas ligadas a empresas estrangeiras), que empregavam cerca de 130 mil operários.” (idem, p. 90)

“Vários são os índices dela: crescimento do número de greves; visibilidade dos sindicatos na opinião pública; participação destes na formulação de pautas políticas para o país e constituição de organismos intersindicais, são alguns exemplos. Do ponto de vista quantitativo, duas boas medidas do crescimento da importância do sindicalismo são os dados sobre número de entidades criadas e percentual de trabalhadores filiados.” (MATTOS, 2009 b, p. 91)

A democracia, portanto, fez bem ao movimento sindical, se comparado ao período ditatorial imediatamente anterior. Houve a paralisação de 700 mil trabalhadores em São Paulo, grandes greves de categorias, greves por empresas também foram recorrentes com requerimentos salariais e por mudanças nas condições de trabalho. Essa intensa mobilização só foi possível, pois durante todo esse período buscou-se driblar a estrutura corporativista fundada no Estado Novo, principalmente por intermédio da criação das entidades intersindicais e das comissões sindicais por empresas.

Nesse sentido, o embate foi constante contra o controle exercido pelo Ministério do Trabalho sobre as entidades sindicais e contra as restrições ao direito de greve. As estruturas de unicidade, do monopólio da representação e da contribuição sindical, passavam por debates em que a postura mais ampla era de defesa desses mecanismos, porque perpassavam pela necessidade de manutenção do poder dos dirigentes sindicais.

Com esse amplo crescimento dos sindicatos, as forças conservadoras começaram a se aglutinar para freá-lo. Em um primeiro momento, a eleição de Jânio Quadros, apostando no apontamento da corrupção como grande responsável pela derrocada econômica de JK não dá certo pela curta duração de seu mandato. Após esse acontecimento, aquelas forças voltam a tentar impedir que um representante da classe operária, João Goulart, pudesse assumir o seu mandato de presidente da república.

Após a instauração do Parlamentarismo, mas com amplo apoio dos sindicatos brasileiros, Jango consegue restituir o presidencialismo e assumir o poder. Porém, a instabilidade permanece e, mesmo tendo o apoio das mesmas entidades para a promoção das reformas de base, não se sustenta e cai diante do Golpe Civil-Militar de 1964, para o qual os próprios sindicatos não tinham capacidade de reação por estarem em um ambiente democrático há quase 20 anos.

3.5. A Ditadura Civil-Militar: da crise à reorganização sindical

O Golpe de 1964 teve um caráter ideológico muito forte, baseado principalmente no medo da ascensão do comunismo no País. Os sindicatos foram historicamente espaços de militância de dirigentes sindicais comunistas, sendo conseqüentemente foco da intervenção dos militares brasileiros.

Essa interferência também guarda correspondência com o fato de que o empresariado nacional não via com bons olhos as movimentações operárias do período democrático e buscava retomar o controle e a ampla subordinação da qual se afeiçoava, além de querer impor um arrocho salarial mediante repressão institucionalizada, já que não viam outra saída.

Por isso, líderes sindicais foram perseguidos, entidades foram fechadas ou sofreram a ação de interventores e o corporativismo mais uma vez voltou com força à cena sindical, tendo como mecanismo repressivo os inquéritos policiais militares. Foram colocados para assumir os sindicatos os mesmos sindicalistas que anos antes tinham sido derrotados pelos dirigentes do PCB e do PTB (partido fundado por Getúlio Vargas), que agora eram tidos como subversivos, e sobre os quais deveriam ser abertos inquéritos dentro da estrutura sindical para que fosse anexado aos inquéritos estatais (MATTOS, 2009b).

O esvaziamento dos sindicatos levou à uma desfiliação em massa e o projeto da ditadura foi torná-los entidades assistencialistas, incrementando suas estruturas físicas e tornando-os pontos de apoio social ao Estado brasileiro. Entretanto, já em 1967, houve um curto período de liberalização sindical em que as chapas de oposição aos interventores pelegos retomaram seus controles, já que mesmo clandestinamente tinham continuado suas atividades de organização de greves, sobretudo nas empresas.

Nesse mesmo período ditatorial, a greve estava proibida, houve o fim da estabilidade decenal (dando lugar ao FGTS), com o desmantelamento do sistema previdenciário e o arrocho salarial continuou intenso. Após o breve período de liberalização das estruturas sindicais e a partir das grandes manifestações de 1968, o AI-5 é instituído para aplicar um novo modelo de atuação dos sindicatos.

O contexto do início dos anos 70 era da maior repressão promovida pelo regime até ali e de grande crescimento econômico, pautado na promoção de grandes obras públicas

financiadas com capital externo, do arrocho salarial e da exploração da mão de obra operária. Dessa forma, o endividamento foi crescente e a concentração das riquezas geradas ficou com uma pequena faixa da população, as elites.

Os sindicatos voltaram a se tornar assistencialistas, com injeções de recursos governamentais a partir de doações e financiamentos. O discurso realizado por essas entidades na época afirmavam que primeiro o crescimento econômico seria gerado, para depois ser repartido. As estruturas sindicais voltaram-se à uma propaganda ufanista e corporativista, transformando os sindicatos em órgãos auxiliares do estado. Os serviços prestados por estes começaram a ser vistos como proporcionados pelo governo, o que voltou a gerar novas filiações, mas dessa vez com o viés de serem usuários do que era oferecido enquanto assistência (MATTOS, 2009b).

Mesmo com essa formatação e atuando na ilegalidade, os movimentos grevistas não pararam e de desenrolavam de forma localizada nas empresas, principalmente por conta da superexploração existente à época, dos atrasos salariais e dos Acidentes de trabalho. Operações como a Tartaruga, em que trabalhadores faziam suas tarefas no maior tempo possível, e a Zelo, na qual os operários tinham tanto cuidado com seus instrumentos que não trabalhavam, foram alguns dos expedientes utilizados (MATTOS, 2009b).

A partir do final dos anos 70, com a derrocada econômica do governo militar e o seu conseqüente enfraquecimento e desgaste, estes adotaram uma postura de início de reabertura democrática, totalmente controlada pelos mesmos, mas com alguns avanços, como a reestruturação dos partidos, as eleições indiretas e a anistia geral e irrestrita (que também os beneficiou). Mesmo assim, os movimentos sindicais ainda encontravam ampla criminalização de suas atividades e as grandes greves do ABC de 1978 foram duramente reprimidas, inclusive com a prisão de seu maior líder, Luís Inácio Lula da Silva. Seguido desses enfrentamentos e como consequência direta deles, surgiu o Partido dos Trabalhadores e a Central Única dos Trabalhadores, que teriam sido, anos mais tarde, atores importantes na campanha pelas “Diretas Já!”.

O chamado “Novo Sindicalismo” surgiu da insatisfação com os salários e pela identidade de resistência dos operários de São Bernardo do Campo, que passaram a ver no sindicato dos metalúrgicos a legitimidade para ser o representante e o porta voz de suas

reivindicações. Esse movimento pedia autonomia sindical com relação ao Estado, acreditando em sindicatos estruturados a partir de suas bases.

O sindicato dos metalúrgicos foi a referência do processo, mas não foi o único pertencente à essa corrente¹². O início dos anos 1980 marcou um período de declínio dos movimentos grevistas, freados pelo desemprego e a recessão, que criaram uma reserva de mercado suficiente para que os patrões e o Estado endurecessem as negociações e freassem a repressão. A partir de 1983, contudo, as greves voltam com força¹³ a partir de nova eclosão das greves por empresas e agora também por greves nacionais e até do funcionalismo público.

Essas greves nacionais tinham caráter político ao criticarem as políticas salariais implementadas pelos governos e por reivindicar a suspensão do pagamento da dívida externa. A inflação corroía os salários e o remédio aplicado era sempre o congelamento dos salários da classe trabalhadora.

A contrassenso, a Constituição promulgada em 1988 viria a enfraquecer o Novo Sindicalismo, tendo colocado em prática medidas liberalizantes do ponto de vista das estruturas sindicais, como a constitucionalização do Direito de Greve, da proibição da ingerência estatal sobre a organização dos sindicatos e da própria negociação coletiva, que até então não havia sido constitucionalizada enquanto procedimento. Por outro lado, manteve traços característicos do corporativismo inaugurado pelo Estado Novo aos quais os dirigentes oriundo daquele movimento sindical do final da década de 70 e início da de 80 também eram afeitos, à medida em que ascenderam à cargos de direção, como a unicidade sindical, o imposto sindical e o poder normativo da Justiça do trabalho . Essas conquistas, aliadas às novas formas de relações de trabalho, transformaram o sindicalismo brasileiro.

3.6. A constitucionalização da Negociação Coletiva

¹² “Em 1978, ocorreram mais de cem greves no país; e no ano seguinte já haviam mais que duplicado em número. Foram movimentos que pararam metalúrgicos, motoristas e cobradores de ônibus, médicos, professores, garis, operários da construção civil, canavieiros, entre muitas outras categorias profissionais, atingindo um contingente de cerca de 3 milhões de trabalhadores.” (idem, p. 120)

¹³ “A partir de 1983, entretanto, voltou a crescer a incidência de greves e os anos seguintes foram marcados por um ritmo intenso e inédito dos movimentos grevistas, indicando uma fase de intensa atividade sindical. Das 118 greves registradas em 1978 às 3.943 de 1989, foram 12 anos de crescimento no número e volume das paralisações.” (idem, p. 120)

No curso natural do que havia acontecido durante toda a década de 80, com grandes mobilizações paredistas, o processo de redemocratização exigiu que mesmo antes da constituinte já começassem a ser colocadas em prática medidas que aproximassem os sindicatos de suas buscas por maior liberdade e autonomia sindical, até pela legitimação social pela qual haviam passado. De qualquer maneira, a discussão sobre o papel que desempenharia a Negociação Coletiva na nova ordem constitucional vigente era extremamente necessária, sobretudo por conta da recusa histórica da classe empresarial em negociar com os trabalhadores, mesmo diante de todas greves ocorridas no Brasil desde a década de 1910¹⁴.

O que pode ser observado pela releitura histórica feita por este trabalho até aqui é que não houve o investimento de esforços para a construção de um diálogo verdadeiramente democrático (até pelos longos períodos ditatoriais que vivemos). Pelo contrário, a política pública empreendida era a da repressão policial e institucional aos pleitos levantados pela classe trabalhadora, sem grandes espaços para um debate frutífero interpartes.

A constituinte ocorre em um momento de reafirmação dos pilares das relações coletivas de trabalho, que representam também uma maior possibilidade de participação efetiva dos trabalhadores na democracia vigente no País. A autotutela, representada pelas ações grevistas e conflituosas; A auto-organização, representada pela liberdade de constituir e organizar uma entidade sindical sem interferência estatal; e a Autonormação, representada pela construção de normas autônomas entre empregadores e empregados; são instrumentos que inserem parte da população marginalizada nos debates sobre o rumo do país. Isso se dá pela melhora das condições de vida e, portanto, pela capacidade de não mais se submeter à situações degradantes que a classe empresarial promovia, inclusive à nível da política nacional.

Para evitar que a conquista dessa participação fosse maior ainda, o conservadorismo brasileiro se reuniu na representação de seus deputados constituintes para frear a construção de normas constitucionais relativas ao Direito Coletivo do trabalho que pudessem intensificar mais esse processo. Mesmo assim, diante do contexto político mundial, em que se aplicavam

¹⁴ “Vale lembrar que a postura adotada por parte significativa do empresariado nacional nas décadas precedentes, mesmo diante dos movimentos grevistas, era de recusa à negociação (Abramo, 1999, p. 251-257; Sader, 1988). Reproducia a histórica recusa empresarial em admitir o estabelecimento de um sistema de negociação salarial direta e coletiva com os trabalhadores (Vianna, 1999a) e indicava a incompatibilidade da cultura fabril da época com o reconhecimento do outro, pressuposto da negociação coletiva. O desenrolar da redemocratização e a eclosão de fortes manifestações de autonomia coletiva dos trabalhadores na década de 1980 contribuiriam para que os empregadores alterasse algumas de suas práticas negociais.” (SILVA, 2008, p. 220)

medidas econômicas ortodoxas e que desestruturavam as garantias trabalhistas no mundo ocidental, e olhando para toda a construção das fases pelas quais passaram os sindicatos brasileiros, a nossa constituição atual representou um grande avanço.

A negociação coletiva, que reflete o fortalecimento da autonomia sindical enquanto procedimento para a obtenção de cláusulas negociadas em âmbito privado, finalmente pôde ser reconhecida constitucionalmente, o que foi reflexo da sua proeminência durante toda a década de 1980. Por mais que em cartas magnas passadas tivessem presentes o reconhecimento do valor jurídico aplicado aos instrumentos decorrentes do processo de negociação, o acordo e a convenção coletiva, dessa vez a opção adotada pelo constituinte de reconhecer a procedimentalização como algo essencial à participação efetiva dos trabalhadores nas negociações demonstrou a intenção de reconhecer a representação legítima da organização coletiva como algo fundamental para o ajuste das cláusulas, até porque nem sempre o negociado se transmuta em acordo.

A constituição inaugurou então os incisos que reconhecem a juridicidade dos acordos e convenções coletivas¹⁵, mas também positivou a palavra “negociação coletiva”¹⁶. Desse modo, o reconhecimento dado à este instituto jurídico foi também a legitimação de todo um processo de lutas empreendidas pela classe trabalhadora que buscavam a sua proteção frente ao poder diretivo dos empregadores e frente ao intervencionismo estatal, características marcantes do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro até a promulgação da Constituição Cidadã de 1988.

Por mais que, como visto acima, o constituinte tenha aberto a possibilidade de que a negociação coletiva flexibilize alguns direitos estabelecidos pela própria constituição, esta

¹⁵ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (...) XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (...) XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

¹⁶ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; (...) Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho; (...) Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) §1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros; §2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva, é facultado às mesmas 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;

interpretação não pode ser realizada de maneira extensiva, para que esse instrumento jurídico se torne um mecanismo flexibilizador das garantias conferidas aos trabalhadores. O sentido axiológico da norma precisa ser analisado, para que não se incorra em um caminho de geração de desigualdades entre as partes contratantes nessa modalidade coletiva.

As novas formas de relação de trabalho geraram a queda no número de greves, a redução da base de filiados e uma maior dificuldade de sua mobilização, pela reestruturação produtiva já citada no 2º capítulo, a contrassenso de uma carta magna que reconhecia a força demonstrada pelos sindicatos na década da sua promulgação. A classe empresarial brasileira, desse modo, passou a buscar formas de leitura que pudessem a beneficiar em detrimento dos trabalhadores, retomando interpretações empreendidas nos primórdios das relações de trabalho.

O esvaziamento dos fundamentos históricos e do sentido teleológico da autonomia coletiva contribuiu para a apreensão do contrato, acordo ou convenção coletiva do trabalho como um instituto contratual de direito privado. Esvaziado das dimensões constitutivas e axiológicas de um instituto do Direito do Trabalho, se constroem em torno do contrato realizado uma mística e uma ética que exigiriam seu cumprimento como compromisso de contratantes formalmente iguais, típicas de um compromisso moral entre particulares, que abre espaço para utilizá-lo como instrumento de burla de direitos adquiridos, bem como para uma flexibilização desreguladora e não de mera adaptação e ajuste (SILVA, 2008, p. 239).

Uma das tentativas de que a disputa de sentidos por uma maior flexibilização do que era constitucionalmente previsto vieram com o PL 5.483/2001. Na época em que houve a sua criação o País também passava por uma crise econômica com alta taxa de desemprego, e a saída encontrada pelo Governo de Fernando Henrique Cardoso (PSDB) foi a da retirada de garantias trabalhistas para que o ambiente de negócios pudesse ficar mais favorável.

Nesse projeto de lei, estava prevista a possibilidade do negociado se sobrepor ao legislado, menos sobre as normas constitucionais e sobre as que delimitavam a segurança e a saúde no trabalho. Com o fim do mandato do presidente em 2002 e a ascensão do ex-líder sindical forjado no Novo Sindicalismo, Luís Inácio Lula da Silva (PT), com outra orientação programática para o País, o PL não foi adiante e essa discussão só voltaria a ganhar força institucional com a deposição da presidente Dilma Rousseff (PT) e a chegada ao Poder de Michel Temer (PMDB).

4. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E AS ALTERAÇÕES EMPREENDIDAS SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ANÁLISE CRÍTICA

O Projeto de lei da Câmara nº 6787/16 começou a sua tramitação no dia 23 de dezembro de 2016. Menos de 7 meses depois e com inúmeras alterações realizadas, em 13 de julho de 2017, foi promulgado e se transformou na Lei 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista.

Essa Reforma foi proposta pelo Governo de Michel Temer (PMDB), que havia chegado ao poder por meio de um processo de impeachment, com algumas controvérsias jurídicas, sobre a presidente de sua chapa, Dilma Vana Rousseff (PT). Temer se gabaritou ao cargo ao sinalizar às forças conservadoras brasileiras a sua anuência aos preceitos neoliberais derrotados na urna pouco mais de um ano antes de sua ascensão à Presidência da República.

As votações na Câmara e no Senado Federal que o levaram ao cargo, foram chanceladas principalmente por políticos de direita que exigiam, dentre outras coisas, a flexibilização das leis trabalhistas como uma das fórmulas de vencer a crise econômica e a taxa de desemprego crescente no País. Os políticos historicamente ligados à classe trabalhadora foram derrotados no processo. Por isso, a tramitação dessa Reforma soa como uma exigência de parte do parlamento que conferiu a sua legitimidade, mas também causa estranheza pela rapidez com que foi aprovada.

Foram inúmeras alterações nos textos normativos da CLT e a tendência desregulamentadora esteve presente em todo o corpo das mudanças. A aposta foi realizada no egoísmo, com a máxima individualização das questões relativas às relações de trabalho, colocando os sindicatos em situação de dificuldade em seu financiamento e também em sua representatividade. Porém, o discurso empreendido não criminalizou as entidades sindicais e tentou promover uma ideia de que as mudanças que eram colocadas em práticas estavam atendendo a demandas históricas feitas por elas próprias, com uma suposta maior conferência de autonomia.

O sistema de seguridade social, que tem no Direito do Trabalho um dos seus sustentáculos, sofreu o primeiro revés. A solidariedade daqueles que lutaram tanto para poder ver os trabalhadores com boas condições de trabalho e, portanto, uma sociedade que caminha

em sua coletividade no sentido da pacificação, foi abandonada para atender à maximização de lucros e ao aumento da desigualdade social.

A resistência à essa retirada de direitos é extremamente dificultada, pois as vozes preponderantes que ecoam na sociedade, principalmente na mídia hegemônica brasileira, sustentavam à classe trabalhadora, com dificuldade novamente em se compreender como tal pelas novas relações de trabalho em vigor neste século, que as alterações promovidas eram excelentes medidas para reaquecer a economia e gerar grande contingente de empregos. A ideia do esforço meritocrático e da competição, que fragmentam o ideal dos trabalhadores enquanto coletividade e tornam mais fácil de se apontar o insucesso profissional como causa da própria falta de esforço da pessoa, ganham força e fazem com que as medidas tomadas no âmbito desta reforma ganhem defensores inclusive entre aqueles que sairão prejudicados com ela.

Ao promover um discurso de exaltação às liberdades individuais e à igualdade formal entre os cidadãos, constata-se a retomada aos primórdios do capitalismo, o que faz com que possa se apontar uma série de efeitos colaterais já percebidos no curso histórico desse sistema econômico. Com uma sociedade fragmentada e polarizada politicamente, a Reforma Trabalhista entra em cena não como um fator de apaziguamento das relações, mas como mais um fator de tensão entre os atores sociais.

A despeito de ser uma legislação que busca promover o Estado mínimo, sua alta interferência nas relações do trabalho, que parece beneficiar grandes grupos econômicos, vai na contramão do que se prega, ao colocar as instituições estatais como protetoras de interesses privados, sem maiores preocupações com a relação entre liberdades públicas e a seguridade social. Nesse sentido, salienta Fariñas (2018, p.25):

Primero se ha ido quebrando la igualdad, la solidaridad pública y los derechos sociales y de emancipación en favor de la libertad de una mal entendida liberalización del mundo (el mito de la libertad total para elegir). Ni el mercado ni la sociedad parecen más libres ahora, todo lo contrario, la concentración monopólica u oligopólica del poder y el dinero es cada vez mayor. Después se va quebrando también la libertad (algunas libertades individuales) en favor de la seguridad física de los individuos, con la conseguinte militarización y/o policialización de los conflictos sociales, reducidos a cuestiones de orden público, y la criminalización del disenso político, para justificar las políticas autoritarias de seguridad nacional que limitan derechos y libertades de los ciudadanos.

Podemos ver uma retomada a preceitos do início do século XIX já tratados neste trabalho, considerando obviamente as diferenças existentes no mundo atual. De qualquer forma, aplicada em escala global, essa fórmula tende a ser um verdadeiro barril de pólvora frente à um mundo extremamente mais populoso do que quando a receita fora aplicada pela primeira vez. Além disso, a aposta em algo que já deu errado para os próprios capitalistas não parece uma adoção inteligente de políticas públicas e sim um desejo desenfreado por mais acumulação e mais desigualdade.

Nesse contexto, a negociação coletiva seria uma forma de estabelecer um diálogo saudável entre os empregadores e seus empregados, tão buscado ao longo do século XX em nosso País. Aliada à uma legislação que trazia as bases para a pacificação entre o poder econômico e a classe trabalhadora, esse instituto jurídico vinha para permitir a complementação do que estava positivado em um sentido de adaptação à realidades locais e regionais, fazendo com que trabalhadores e patrões cooperassem para uma melhor produtividade dos empreendimentos.

Entretanto, ao colocar em prática o negociado sobre o legislado, incluindo aí a possibilidade de derrogar direitos estatais, além de estabelecer o fim da ultratividade, toda a noção de cooperação se esvai para que dê lugar à uma desigualdade de forças dentro da mesa de negociação. A negociação coletiva, apreendida enquanto um processo de consolidação da autonomia coletiva dos trabalhadores, que se vêem representados por um sindicato em que depositam legitimidade para o ajuste de melhoras nas suas condições laborais e de vida, dá lugar a um procedimento que gera o medo de se perder mais direitos a cada rodada de formação de cláusulas do contrato coletivo.

Neste capítulo, serão apresentados os argumentos dos relatores da Lei 13.467/2017 na Câmara e no Senado Federal para as mudanças trazidas sobre a figura jurídica da negociação coletiva. Depois, as alterações empreendidas pela referida lei sobre o tema em comento serão traçadas. Também analisar-se-á a função do Comitê de Peritos em aplicação de convenções e recomendações da OIT, bem como o que os relatórios anuais emitidos em 2018 e 2019 discorreram sobre as alterações realizadas na legislação brasileira do trabalho. Por fim, será constatado se os resultados obtidos passados dois anos da Reforma Trabalhista guardam correspondência com o afirmado pelos seus defensores sobre a mudança paradigmática do instituto jurídico da negociação coletiva.

4.1. Argumentos dos relatores da Reforma Trabalhista sobre a negociação coletiva

Ficou à cargo de Rogério Marinho (PSDB), na Câmara Federal, e Ricardo Ferraço (PSDB), no Senado, a tarefa de relatar o Projeto de Lei nº 6.787/2016. Para fazer a análise deste objeto, foi utilizada a seguinte metodologia: os arquivos foram lidos no programa denominado Adobe Reader. Neste, para buscar termos é necessário que se aperte as teclas CTRL + F. O termo utilizado na busca foi “negoci”, para abarcar a maior quantidade de resultados possíveis sobre o tema que ora é analisado.

Os dois pareceres guardam grandes semelhanças entre si. Para começar, os dois colocam a negociação coletiva como um dos principais objetos da Reforma, denotando a essa figura jurídica um caráter conciliatório, evitando o suposto caráter litigioso da legislação anterior¹⁷ e afirmando que as alterações sobre ela trarão a possibilidade de uma flexibilização com proteção¹⁸.

Também é citado nos dois pareceres um fortalecimento da Autonomia Sindical, a partir de uma menor interferência da Justiça do Trabalho nas negociações efetuadas entre empregadores e empregados¹⁹. A atividade judiciária trabalhista seria, inclusive, evitada de “populismo judicial”. Aliás, essa intervenção, na visão dos relatores, não guardaria justificativa no plano fático por considerarem que os sindicatos viriam conquistando boas tratativas ao longo dos últimos anos, o que denotaria sua força frente à classe empresarial com

¹⁷ “Por fim, propõe-se que haja um fortalecimento da negociação coletiva, conferindo maior eficácia às cláusulas que forem acordadas entre as partes. Em suma, é urgente a alteração da legislação vigente, que configura um verdadeiro convite à litigância, como já tivemos a oportunidade de nos referir.” (Marinho, 2017 a, p. 25)

¹⁸ “Este é, aliás, um tema caro a esta reforma. Como discutiremos de maneira mais detida na análise do mérito da proposta, a proposição em tela tem como um de seus eixos centrais a prevalência do negociado sobre o legislado, com uma série de salvaguardas para contemplar a desigualdade de poder negocial entre empregador e empregados. Talvez a principal proteção se faz ao privilegiar justamente a negociação coletiva. Trata-se de uma reforma pautada pelo imperativo da flexibilização com proteção.” (Ferraço, 2017 a, p. 5)

¹⁹ “Entretanto, ao longo da tramitação da proposta ora analisada no Congresso Nacional, esteve sempre presente a crítica de que não há atualmente óbices para que as negociações coletivas pactuem condições mais benéficas aos trabalhadores, nos moldes do caput do art. 7º da Constituição, que preconiza que são direitos dos trabalhadores, além dos previstos em seu rol, outros que visem à melhoria de sua condição social. Os impedimentos existiriam apenas quando o acordo ou convenção coletivos não se prestam a ser instrumento de criação ou ampliação de direitos, mas de sua redução.

Portanto, a discussão provocada pela reforma trabalhista neste tema é, em sua essência, sobre a quem cabe decidir o que é uma condição mais benéfica para o trabalhador: ele próprio ou um magistrado?

quem negociam²⁰.

A ultratividade, ou seja, a possibilidade de que as cláusulas ajustadas coletivamente se incorporassem indefinidamente aos contratos individuais de trabalho, caso fossem mais benéficas ao trabalhador, foi outra inovação que esteve em comento nos pareceres dos relatores. Para estes, isso representaria um empecílio à formalização de novos acordos e convenções coletivas, pois não estimularia que os patrões negociassem regras que não poderiam ser derogadas posteriormente.²¹

O fato do Acordo Coletivo se sobrepor à Convenção Coletiva também foi colocada

(...)

Desta forma, a reforma trabalhista - em relação à negociação coletiva e a outros temas - também tem o objetivo de proteger as leis e a própria Constituição de uma ofensiva de decisões judiciais que invadem a competência do Congresso Nacional, afrontando os princípios constitucionais da separação dos Poderes consagrado nos arts. 2º e 60 da Carta Magna) e da legalidade (consubstanciado no próprio caput do art. 5º), além do princípio da conformidade funcional.” (idem, p. 8-9)

“O que precisamos, na verdade, é fortalecer a estrutura sindical como um todo, fazendo com que as categorias se sintam efetivamente representadas. Nesse sentido, é acertada a ideia contida na proposta do Governo. Ao se abrir espaço para que as partes negociem diretamente condições de trabalho mais adequadas, sem revogar as garantias estabelecidas em lei, o projeto possibilita maior autonomia às entidades sindicais, ao mesmo tempo em que busca conferir maior segurança jurídica às decisões que vierem a ser negociadas. A insegurança jurídica da representação patronal, que não tem certeza se o que for negociado será preservado pela Justiça do Trabalho, é um grande empecílio à celebração de novas condições de trabalho mais benéficas aos trabalhadores e, em última instância, um entrave à contratação de mão de obra.

Nessa linha de raciocínio, o foco que se almeja com a presente reforma é a expansão das condições de negociação dos sindicatos diante das rígidas regras da CLT, sem comprometer os direitos assegurados aos trabalhadores. Ao mesmo tempo em que se limita o papel do Estado nas negociações, propõe-se um sistema no qual o interesse das partes seja respeitado, garantindo-se ao trabalhador liberdade ampla para aderir ou não ao que for negociado.” (Marinho, 2017 a, p. 26-27)

²⁰ “Muitos mencionam a hipossuficiência dos trabalhadores para criticar a proposta de se ampliar a prevalência do negociado, com o argumento de que os sindicatos laborais são fracos, maus negociadores, e que, por isso, serão “enganados” pelos sindicatos patronais nas negociações, havendo o risco, ainda, de os trabalhadores serem ameaçados de demissão se não se submeterem às condições impostas pelos empregadores. O dia a dia das negociações, no entanto, mostra uma outra realidade, sendo possível verificar que, ao longo dos últimos vinte anos, os sindicatos negociaram aumentos salariais iguais ou superiores aos índices inflacionários. Somente no ano de 2016, em que o País viveu uma de suas piores crises econômicas, 52% dos sindicatos negociaram índices de aumento superiores à inflação, e a grande maioria das entidades cujos reajustes foram inferiores aos índices inflacionários conseguiram preservar os empregos de seus representados, o que configura um grande ganho em momentos de aumento do desemprego.” (idem, p. 26)

²¹ “O fato é que esse entendimento de validade da norma coletiva mesmo após o término do seu prazo de vigência, além de contrariar texto expresso de lei, não contribui para o aprimoramento da negociação coletiva, uma vez que desestimula a participação das entidades representativas dos empregadores, sabedores de que o que vier a ser negociado se incorporará indefinidamente ao contrato. Prejudica, igualmente, os empregados, que se veem impedidos de ter melhoras temporárias em suas condições de trabalho, levando-se em conta aspectos conjunturais da economia, por exemplo.” (idem, p. 63)

“Esta tremenda insegurança jurídica não só inibe a celebração de novos acordos, como limita benefícios aos empregados e o próprio crescimento da produtividade. Também não contribui para criar relações mais cooperativas entre o capital e o trabalho.” (Ferraço, 2017 a, p. 41)

como um avanço ao estabelecer que as realidades locais se fariam mais importantes que as que abarcassem uma categoria como um todo²². Rogério Marinho e Ricardo Ferraço também fizeram esforços ao longo de seus documentos para afirmar a adequação das mudanças às ordens constitucional e internacional vigentes.

Os principais argumentos, dessa maneira, foram: O estímulo à negociação coletiva como fator de redução da litigiosidade e, portanto, da redução de demandas na Justiça do Trabalho; A menor ingerência desta nas relações de trabalho e nos acordos e convenções coletivas, combatendo um suposto ativismo judicial e insegurança jurídica; A maior conferência de autonomia aos sindicatos como fator de ganho de força das entidades sindicais; e o Estímulo à autocomposição a partir de um conforto maior de empregadores para negociar e de uma possibilidade dos trabalhadores poderem dispor livremente de seus direitos. Esses argumentos trariam, segundo seus prolores, uma modernização à legislação vigente, que estaria inadequada às nova relações de trabalho, formando um ambiente capaz de ampla geração de empregos.

Essa análise, porém, desconsidera alguns fatores muito importantes para que o sistema fosse da forma como era antes de ser alterado. Primeiro, porque em nenhum momento foi realizada qualquer tipo de menção à atividade do legislador constituinte ao inaugurar as normas relativas à negociação coletiva. A letra da constituição não é morta e guarda grandes significados por trás de sua escrita. Analisá-la materialmente é substancial para o que se pretende. Portanto, ao não considerar a atividade legiferante do constituinte, também foram desconsideradas todas as mobilizações coletivas históricas dos trabalhadores para que as referidas normas pudessem ter sido promulgadas.

Segundo, pois coloca o judiciário trabalhista como produtor de insensatez em grande escala sem que se apresentassem argumentos jurídicos para tal. A análise da Justiça do Trabalho em matéria de negociação coletiva era eivada também da principiologia do Direito do Trabalho, necessária na avaliação das normas referentes à essa matéria. Ao colocar os

²² “Aqui se reconhece que as condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, partindo-se do pressuposto de que, como o acordo é um ato jurídico celebrado entre sindicatos e empresas, as cláusulas que vierem a ser por ele avençadas estarão mais próximas da realidade das partes do que aquelas estabelecidas em convenção, que se destinam a toda uma categoria.” (Marinho, 2017 a, p. 64)

juízes do trabalho como produtores de uma insegurança jurídica, os relatores confirmam ainda mais as suas posições de mercantilização da mão de obra, já que seus posicionamentos parecem se referir à conferência de segurança aos empregadores e seus negócios, sem qualquer menção à segurança necessária à classe trabalhadora.

Por fim, a sustentação de que estaria havendo uma valorização da negociação coletiva e da autonomia sindical, parece mais uma tentativa de se proteger dos discursos que faziam oposição ao Projeto de Lei, do que realmente promover o incentivo daquele instituto jurídico. Fato que comprova o que se afirma é o que questiona o conforto das entidades sindicais em negociar, a cada dois anos, novas regulamentações com seus empregadores, podendo perceber a retirada de direitos a cada rodada de negociação. O poder econômico, visando seus resultados anuais, promoveria boas negociações para os trabalhadores? Não parece razoável. Inclusive, é um contrassenso afirmar que essa situação de fragilidade dos sindicatos nas negociações fará com que estes se fortaleçam frente às categorias que representam.

Questiona-se então a quem serviria essa modernização das relações trabalhistas e se os objetivos econômicos apresentados se realizaram após dois anos de entrada em vigência da Lei 13.467/2017. No âmbito jurídico, é patente que o caminho da mercantilização das relações de trabalho foi no sentido de conferir segurança jurídica aos capitalistas e insegurança aos trabalhadores, desconsiderando uma construção normativa que foi sedimentada pela pacificação desses atores.

4.2. Principais alterações promovidas sobre o instituto jurídico da negociação coletiva

Este subcapítulo se prestará a expor os dispositivos relacionados à negociação coletiva inaugurados pela Lei 13.467/2017. Serão expostas as novidades trazidas pelos artigos 611-A e 611-B, transcritos abaixo, introduzidos na CLT, além de outros que com eles guardem correspondência, relacionados à legislação trabalhista.

611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de

19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
 XIX - aposentadoria;
 XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
 XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
 XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
 XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
 XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
 XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
 XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
 XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
 XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
 XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

O objetivo desta análise é apresentar alguns exemplos de como a dignidade humana poderá ser afetada por essas mudanças. Por ter um rol de alterações extenso, a quantidade de matéria que terá que ser monitorada para que se saiba qual é a profundidade dessas deverá ser realizada em trabalhos mais elaborados, como os de pós-graduação. Este trabalho se deterá somente à uma análise geral dos dispositivos trazidos por esses artigos supracitados, procurando demonstrar a ampla gama de possibilidades de flexibilizações promovidas pela Reforma Trabalhista.

O *caput* do Art. 611-A, ao mencionar a expressão “entre outras” demonstra que trata-se de um rol exemplificativo e que poderá ser ampliado conforme a realidade fática. A prevalência do negociado sobre o legislado torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não estejam previstos na Constituição, em direitos disponíveis (CASSAR, 2018, p. 447). Por seu turno, o *caput* do Art. 611-B, ao utilizar o termo “exclusivamente”, também não fecha o seu rol de restrição aos assuntos que poderão ser abordados nas cláusulas de contratos coletivos, posto

que alguns temas relevantes também merecem atenção e não poderão ser objeto de derrogação de direitos, como os direitos da personalidade e da liberdade garantidos na Constituição, além dos princípios e valores constitucionais (CASSAR, 2018, p. 453).

Os incisos I e II do Art. 611-A, colocam a compensação de horas e o banco de horas como se não guardassem semelhantes naturezas jurídicas. Esses dois dispositivos vêm para flexibilizar a quantidades de horas extras máximas laboráveis em um único dia, podendo chegar até 14 horas (jornadas de 24 horas por 40 horas de descanso - no caso de médicos plantonistas), e ganhando aleatoriedade no caso do banco de horas, que também poderá superar as duas horas extras máximas previstas.

No inciso III, foi previsto que agora o descanso intrajornada para jornadas acima de 6 horas pode ser pactuado com uma redução de até 30 minutos (abaixo das 6 a previsão é de que tenham 15 minutos de ociosidade). No inciso V, a previsão de que o plano de cargos, salários e funções possa ser alterado, assim como a definição do que é cargo de confiança, possibilitou que a carga horária dos profissionais não seja mais enquadrada nos parâmetros da CLT, cerceando o direito desses profissionais às horas extras noturnas.

O advento do parágrafo único do Art. 611-B previu que as questões sobre jornada de trabalho não seriam consideradas como relativas à saúde e segurança do trabalho. Ou seja, poder-se-á pactuar longas jornadas sem que se tome cuidado com o desenvolvimento sustentável do trabalhador, algo extremamente retrógrado e que remonta à tempos de intensa exploração.

Além disso, os juízes do trabalho estão impedidos de analisar se o cargo se enquadra realmente como de confiança ou não, por força do § 1º do art. 611-A. Só poderá ser analisada a conformidade dos requisitos presentes em um negócio jurídico presentes no art. 104 do Código Civil de 2002²³. Assim como discorrido no início desse subcapítulo, a análise poderá ir um pouco além, observando se o contrato coletivo fere algum preceito fundamental previsto em nossa constituição a partir do controle difuso de constitucionalidade. De qualquer forma, foi uma forma de deixar o judiciário de mãos atadas com relação às flexibilizações propostas sobre a negociação coletiva.

²³ “Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.”

No que concerne ao inciso VI do art. 611-A, previu-se que o regulamento das empresas possa ser alterado para derrogar previsões anteriores que já estavam incorporadas ao contrato individual e que eram mais benéficas aos trabalhadores. Com o inciso X do mesmo artigo, a modalidade do registro de jornada de trabalho poderá ser trocada, admitindo situações excepcionais de insegurança jurídica, como a declaração do próprio empregado de quantas horas trabalhou.

Nos §§ 2º e 3º do artigo em comento, foi extinta a necessidade de contrapartidas em caso de retirada de direitos trabalhistas, conforme o entendimento anterior do TST. Agora, só em caso de redução no salário, que como consequência exigirá justa causa para que se realize a demissão de qualquer funcionário da empresa ou categoria. Essa norma deixa nítida a intenção da legislação infraconstitucional em retirar as garantias à um trabalho digno existentes.

Por fim, cabe destacar as novas regras sobre a insalubridade. Paradoxalmente ao descrito no parágrafo único do Art. 611-B, os incisos XII e XIII do artigo 611-A, previram que cláusulas contratuais coletivas poderão dispor, respectivamente, sobre o reenquadramento do grau máximo de insalubridade definido em uma portaria ministerial e prorrogar a jornada de trabalho em ambientes insalubres sem a necessidade de oitiva do Ministério da Economia (já que o do Trabalho foi extinto). Ou seja, neste último caso trabalhadores expostos à insalubridade poderão não ter direito sequer à horas extras, o que revela uma medida draconiana.

Essa breve análise já foi capaz de expor alguns pontos perversos das novas normas relativas ao tema da negociação coletiva. Os patrões, a partir da promulgação da Reforma, têm um verdadeiro cardápio de maldades que poderão aplicar aos trabalhadores e, somando-se ao fim da ultratividade prevista pelo novo art. 614 da CLT em seu § 3º²⁴, formou o sistema ideal para que os trabalhadores tenham medo de ir às mesas de negociação. Nas próprias mudanças efetivadas o legislador se contradisse e, na prática, não estimulou a negociação coletiva, mas usou do medo para inibir que a classe operária ajuste cláusulas a seu favor,

²⁴ “§ 3o Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.”

produzindo ainda um mecanismo de chantagem, já que os contratos coletivos ajustados antes da Reforma deverão ser revistos no prazo máximo estabelecido.

4.3. Relatório Geral da comissão de peritos da OIT nos anos de 2018 e 2019 sobre o Brasil

A comissão de peritos da OIT é o órgão responsável por acompanhar a conformidade das legislações e das práticas dos Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho às Convenções e Recomendações promulgadas. Além de estudos realizados pela própria comissão, também são analisados os relatórios anuais dos representantes governamentais e das entidades sindicais patronais e profissionais de cada País.

Por meio desse levantamento realizado, é emitido um relatório geral anual sobre os pontos que merecem atenção acerca dos Países que não vêm observando o disposto na legislação internacional do trabalho. Tanto em fevereiro de 2018, quanto no mesmo mês de 2019, foram destacados capítulos para abordar a Reforma Trabalhista brasileira à luz da Convenção nº 98, já tratada neste trabalho, no subcapítulo 2.3.3. *supra*. Nos dois anos, o tema da negociação coletiva foi destaque.

A referida Comissão recebeu relatórios da CUT (Central Única dos Trabalhadores), da CSI (Confederação Internacional Sindical) e do CONACATE (Confederação Nacional das Carreiras Típicas de Estado), enquanto as representantes dos trabalhadores, assim como os estudos realizados pela Organização Internacional dos empregadores (OIE) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), enquanto representantes dos empregadores. Como os relatórios advindos do estudo desses documentos tiveram teor quase idêntico nos dois anos, destaca-se abaixo um trecho do exposto neste ano corrente:

Art. 4º da Convenção. Promoção da Negociação Coletiva. Relação entre a Negociação Coletiva e a Lei. O Comitê observou que a Lei 13467/17 revisou vários aspectos da CLT. Também analisou a MP 808/2017, que emendou provisoriamente alguns pontos da Reforma. O Comitê notou que, como indicado pelos variados atores sociais e sob os termos da nova lei: (i) Os acordos e convenções coletivas passaram a prevalecer sobre as previsões da lei a respeito, entre outros, de uma lista de 14 matérias (Art. 611-A CLT); e (ii) Em contraste, os acordos e as convenções coletivas não podem suspender ou reduzir direitos em relação a uma lista com 30 pontos baseados nas garantias constitucionais trabalhistas (Art. 611-B CLT). O Comitê observou que a lista de direitos sobre a qual a Negociação Coletiva prevalece inclui vários aspectos das relações de emprego e, ao contrário da lista presente no art. 611-B, é meramente ilustrativa e as derrogações promovidas pelas

negociações coletivas têm a possibilidade de se sobrepor à toda ordem legal trabalhista, excepcionando-se as garantias constitucionais.

O Comitê recorda que enfatizou em seus prévios comentários, com referência aos vários projetos de lei que foram submetidos ao congresso em 2015 e em abril de 2016 que, embora isoladas disposições legislativas relativas a aspectos específicos das condições de trabalho pudessem, em limitadas circunstâncias e por específicas razões, conter a previsão de derrogação de direitos por negociação coletiva, a previsão estabelecida de que as garantias previstas na lei trabalhista brasileira possam ser anuladas pelo referido instrumento seria contrário ao objetivo da promoção da livre e voluntária negociação coletiva, conforme estabelecido pela convenção. O comitê solicitou ao governo que leve em consideração o art. 4º da convenção a respeito do tema (nº 98). Os peritos também demonstram preocupação que o art. 611-A da CLT estabeleça como princípio geral que os acordos e convenções coletivas prevaleçam sobre a legislação do trabalho vigente no País, sendo possível que derogue a maior parte da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse caso, os únicos direitos protegidos seriam os encontrados na Constituição Federal, o que também preocupa o Comitê. Este novamente recorda que o objetivo geral das convenções nº 98, 154 e da Convenção das Relações de Trabalho na Administração Pública (151), é promover a negociação coletiva a partir de uma visão de composição entre os interesses de empregados e empregadores no sentido de se aceitar que o instrumento prevaleça sobre a lei somente quando produza situação mais favorável ao trabalhador (ver a Pesquisa Geral de 2013 sobre a negociação coletiva no serviço público, parágrafo 298). Essa noção de negociação coletiva como um processo com intenção de melhorar as proteções dos trabalhadores previstas em lei é reconhecida nos trabalhos preparatórios para a convenção de nº 154, que teve o objetivo, como visto em seus parágrafos preambulares, de contribuir para o sucesso dos objetivos da convenção nº 98. Nesse sentido, solicita-se ao Governo Brasileiro que faça seus comentários acerca das observações dos setores sociais supracitados e que analise, a partir de consulta aos atores envolvidos, a possibilidade de revisão do estabelecido nos Arts. 611-A e 611-B da CLT, para que possam estar em conformidade com o art. 4º da convenção ora analisada. (Application of International Labour Standards 2018, 2019, p. 59-60)²⁵

²⁵ Tradução Livre. No original: “Article 4 of the Convention. Promotion of collective bargaining. Relationship between collective bargaining and the law. The Committee notes that Act No. 13.467, adopted on 13 July 2017, revises many aspects of the CLT. The Committee also notes Provisional Measure No. 808 of the President of the Republic, of 14 November 2017, which provisionally amends certain aspects of Act No. 13.467. The Committee notes that, as indicated in the observations of the various social partners, under the terms of the new Act: (i) collective agreements and accords prevail over the provisions of the law in respect, among others, of a list of 14 subjects (section 611-A of the CLT); and (ii) in contrast, collective agreements and accords cannot suspend or reduce rights in relation to a closed list of 30 points (section 611-B of the CLT). The Committee notes that this closed list of 30 points is based on the labour provisions contained in the Brazilian Constitution. It also notes that the list of subjects in respect of which collective bargaining prevails over the law includes many aspects of the employment relationship and that this list, in contrast with the list set out in section 611-B, is merely illustrative, inter alia, and that derogations by collective bargaining are therefore possible from all legal provisions, with the sole exception of the labour rights set out in the Constitution.

The Committee recalls that it emphasized in its previous comments, with reference to various bills that had been submitted to the Congress in 2015 and April 2016 that, although isolated legislative provisions concerning specific aspects of working conditions could, in limited circumstances and for specific reasons, provide that they may be set aside through collective bargaining, a provision establishing that provisions of the labour legislation in general may be replaced through collective bargaining would be contrary to the objective of promoting free and voluntary collective bargaining, as set out in the Convention. The Committee requested the Government to take fully into account the scope and content of Article 4 of the Convention in this regard. The Committee notes with concern that new section 611-A of the CLT establishes as a general principle that collective agreements and accords prevail over the legislation, and it is therefore possible through collective bargaining not to give effect to the protective provisions of the legislation, with the sole limit of the constitutional rights referred to in section 611-B of the CLT. The Committee once again recalls in this regard that the general objective of Conventions Nos 98 and 154 and the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151), is to promote collective bargaining with a view to agreeing on terms and conditions of employment that are more favourable than those already established by law (see the 2013 General Survey on collective bargaining in the public service,

Essa parte do relatório acerca do Brasil demonstra que, mesmo que em 2018 termos semelhantes tenham sido apresentados, o objetivo do governo brasileiro era mesmo o de não seguir os ditames internacionais relativos à negociação coletiva. Além disso, a preocupação com o fato do rol presente no Art. 611-A da CLT ser exemplificativo, decorre de que, ao não guardar compatibilidade com as Convenções e Recomendações relacionadas ao tema do referido dispositivo, a reforma trabalhista teria criado uma figura jurídica que força a abdicção, e não a negociação de direitos por parte dos trabalhadores, fato que obviamente não estimula a promoção de uma rodada de negociações livres e voluntárias.

4.4. Resultados sócio-jurídicos das negociações coletivas brasileiras a partir da entrada em vigência da Reforma Trabalhista

Para que se possa atestar o que fora argumentado pelos responsáveis por defender institucionalmente a Reforma Trabalhista, é necessário o acompanhamento dos números referentes às negociações coletivas em curso no País depois da entrada em vigência da Lei. Ou seja, precisam ser monitoradas as quantidades de convenções e acordos coletivos firmados nesse marco temporal (análise quantitativa) e também as cláusulas firmadas no âmbito dessas negociações (análise qualitativa).

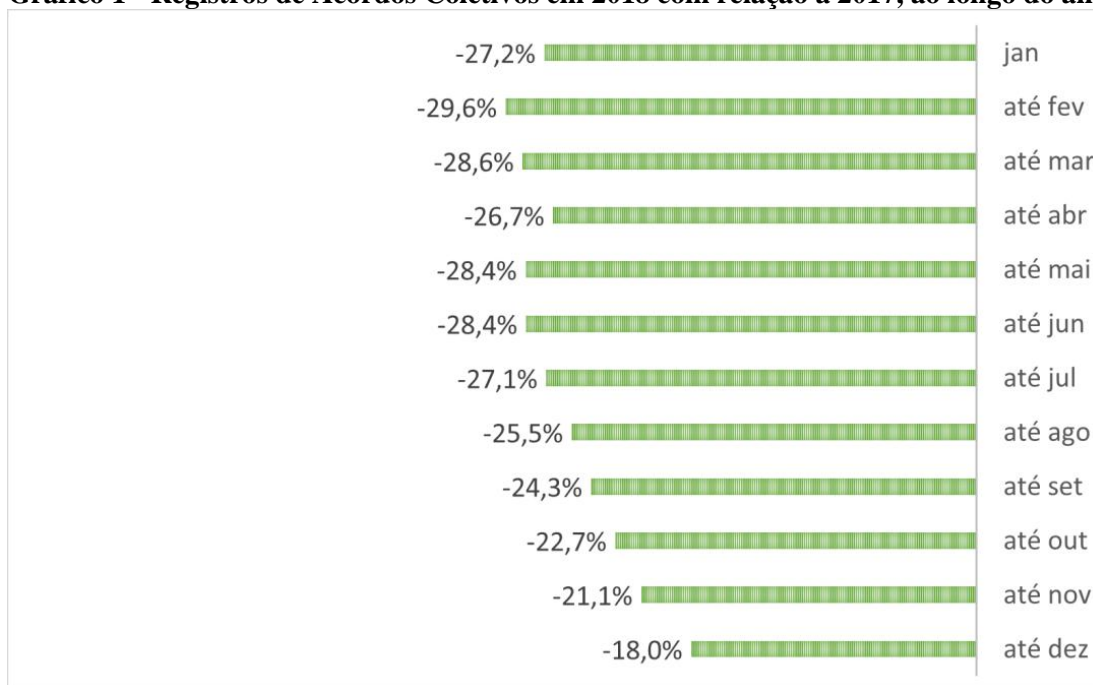
Foram utilizados dois estudos que trataram dados com os objetivos supracitados. O DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) emitiu um documento denominado “A conjuntura das negociações coletivas”, de julho de 2019, que trouxe dados quantitativos relacionados à referida figura jurídica. Já a REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista), elaborou o documento “Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade”, o qual utilizaremos o seu 6º capítulo (“Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista”), na parte em que sistematizou uma pesquisa realizada pelo DIEESE e pela CUT junto à dirigentes de sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores, com base de representação superior à

paragraph 298) and that the definition of collective bargaining as a process intended to improve the protection of workers provided for by law is recognized in the preparatory work for Convention No. 154, an instrument which has the objective, as set out in its preambular paragraphs, of contributing to the achievement of the objectives of Convention No. 98. In light of the above, while asking the Government to provide its comments on the observations of the social partners in relation to sections 611-A and 611-B of the CLT, the Committee requests the Government to examine, following consultation with the social partners, the revision of these provisions in order to bring them into conformity with Article 4 of the Convention.”

mil trabalhadores, que responderam a um questionário com vinte e uma perguntas.

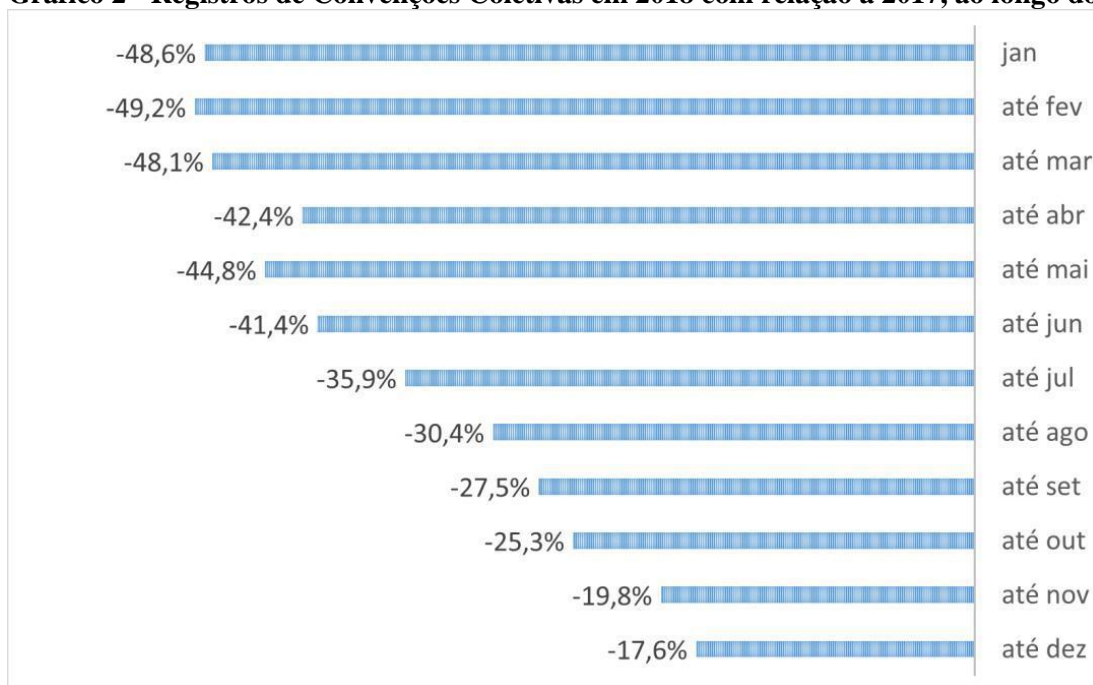
Com relação ao número de acordos e convenções coletivas, foram apresentados os seguintes quadros comparativos:

Gráfico 1 - Registros de Acordos Coletivos em 2018 com relação à 2017, ao longo do ano

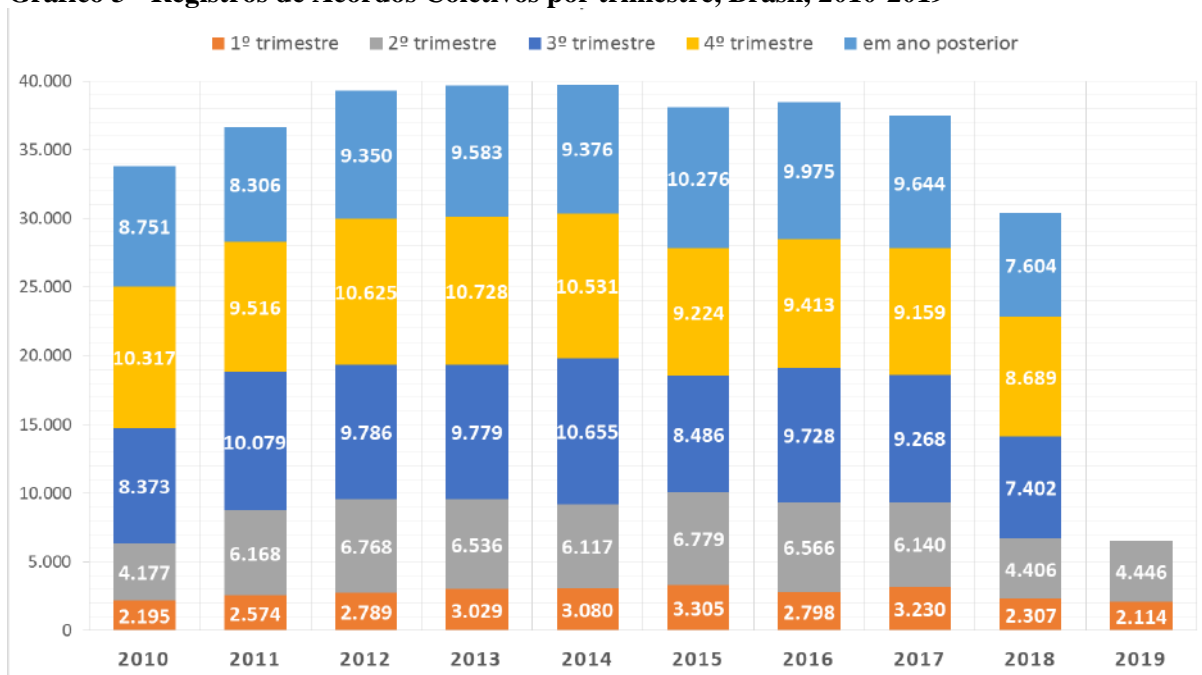


Fonte: Ministério da Economia / Sistema Mediador. Elaboração: DIEESE.

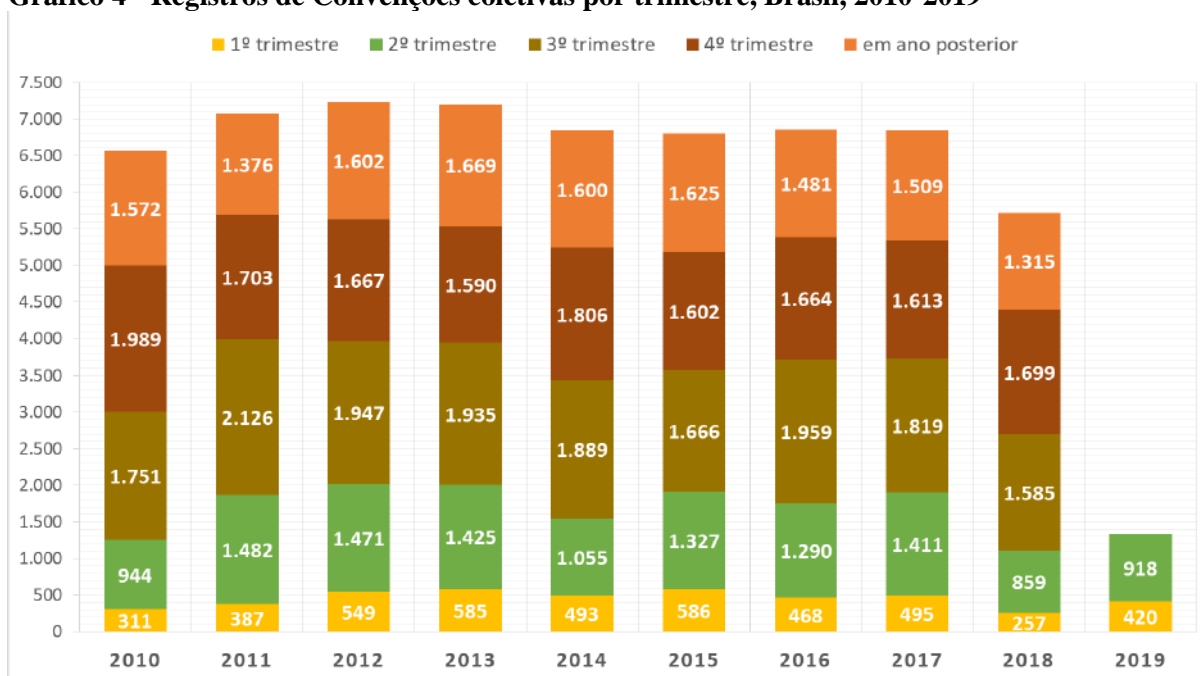
Gráfico 2 - Registros de Convenções Coletivas em 2018 com relação à 2017, ao longo do ano



Fonte: Ministério da Economia / Sistema Mediador. Elaboração: DIEESE.

Gráfico 3 - Registros de Acordos Coletivos por trimestre, Brasil, 2010-2019

Fonte: Ministério da Economia / Sistema Mediador. Elaboração: DIEESE

Gráfico 4 - Registros de Convenções coletivas por trimestre, Brasil, 2010-2019

Fonte: Ministério da Economia / Sistema Mediador. Elaboração: DIEESE

Esses dados demonstraram uma queda no número de acordos e convenções coletivas no ano de 2018 e também não demonstraram números favoráveis no primeiro semestre de 2019. Com relação aos Acordos, houve uma queda de 18% no ano de 2018 com relação ao número registrado em 2017.

Na análise por trimestre, o ano de 2018 apresenta os piores números da série histórica iniciada em 2010 nos seus 3º e 4º trimestres (7.402 e 8.689, respectivamente). Nos primeiros três meses do referido ano, apresenta o 3º pior número da série (2.307), sendo o pior número o de 2019 (2.114), e no 2º trimestre apresentou o 2º pior número do comparativo (4.406), sendo seguido por 2019 que teve o 3º pior número (4.446).

Já quando o assunto é convenção coletiva, houve uma queda de 17,6% nos números de 2018 com relação aos de 2017. No levantamento trimestral, os três primeiros trimestres de 2018 tem os piores números da série histórica. A partir do 4º trimestre, há uma recuperação, apresentando o 4º melhor número da série. Porém os dois primeiros trimestres de 2019 já demonstram uma desaceleração, com o 4º e o 2º pior número, respectivamente, do período monitorado.

Por mais que os números não apresentem quedas tão significativas, em especial se analisados de forma anual, o número de negociações coletivas firmadas sofreu algum impacto negativo. Algumas explicações podem ser dadas para essas medições, como o fato da possibilidade da MP 808/17 (que regulamentou pontos da Reforma e depois caducou em 23.04.2018) ter gerado uma insegurança jurídica que travou as negociações. Também cumpre destacar o fato de que nem todos os instrumentos negociados são registrados no Sistema Mediador e nesse momento de instabilidade e avanço sobre direitos, o sigilo pode estar sendo utilizado como estratégia. E, por fim, o fato de que a ultratividade possa ter desincentivado os trabalhadores e suas organizações à irem às rodadas de negociação com seus empregadores.

Para ir um pouco mais à fundo nas questões suscitadas, é necessário que se realize a análise qualitativa das cláusulas negociadas, a partir da entrada em vigência da Lei 13.467/17. No sentido do que foi dito no início deste subcapítulo, foram respondidos 79 questionários por dirigentes de sindicatos que abrangem 915 mil trabalhadores com aproximadamente 150 mil sindicalizados, em 48 cidades e 20 estados.

As tabelas abaixo demonstram as principais pautas reivindicadas pelos patrões, as que foram de fato incluídas instrumentos firmados e as principais pautas reivindicadas pelos sindicatos:

Tabela 1 - Itens da pauta patronal nas negociações coletivas – amostra de casos

| <i>Itens mais frequentes nas pautas patronais</i> | <i>Número</i> | <i>%</i> |
|--|---------------|--------------|
| Fim da homologação das rescisões no sindicato | 60 | 75,9 |
| Acordo individual para o Banco de horas / compensação da jornada | 46 | 58,2 |
| Estabelecimento da jornada 12hX 36h | 36 | 45,6 |
| Parcelamento das férias em 3 vezes | 32 | 40,5 |
| Redução dos intervalos intrajornada | 29 | 36,7 |
| Prevalência do negociado sobre o legislado | 28 | 35,4 |
| Contrato intermitente | 25 | 31,6 |
| Prestação de serviços / terceirização | 22 | 27,8 |
| Fim da ultratividade | 21 | 26,6 |
| Rescisão por comum acordo | 20 | 25,3 |
| Restrição das horas <i>in itinere</i> | 17 | 21,5 |
| Termo de quitação | 15 | 19,0 |
| Comissão de empregados (conforme previsto na reforma trabalhista) | 9 | 11,4 |
| A bancada patronal não apresentou pauta / não sabe dizer / não se aplica | 4 | 5,1 |
| TOTAL | 79 | 100,0 |

Tabela 2 - Itens da pauta patronal incluídos nos acordos e convenções – amostra de casos

| <i>Cláusulas</i> | <i>Número</i> | <i>%</i> |
|--|---------------|------------|
| Fim da homologação das rescisões no sindicato | 15 | 19,0 |
| Estabelecimento da jornada 12h X 36h | 12 | 15,2 |
| Parcelamento das férias em 3 vezes | 12 | 15,2 |
| Acordo individual para o Banco de Horas / compensação da jornada | 11 | 13,9 |
| Prevalência do negociado sobre o legislado | 5 | 6,3 |
| Redução dos intervalos intrajornada | 5 | 6,3 |
| Termo de quitação | 5 | 6,3 |
| Nenhuma | 9 | 11,4 |
| Outro | 4 | 5,1 |
| A bancada patronal não apresentou pauta | 2 | 2,5 |
| TOTAL | 79 | 100 |

Tabela 3 - Cláusulas “carro-chefe” estabelecida pelo sindicato de trabalhadores, para negociação da data-base do primeiro semestre de 2018 – amostra de casos

| <i>Cláusula</i> | <i>Número</i> | <i>%</i> |
|---|---------------|----------|
| Reajuste salarial | 28 | 35,0 |
| Manutenção da CCT do ano anterior | 20 | 25,0 |
| Manutenção das homologações no sindicato | 9 | 11,3 |
| Cláusulas econômicas | 6 | 7,5 |
| Plano de saúde | 4 | 5,0 |
| Contribuições sindicais/ Taxa negocial/ Contribuição sindical | 4 | 5,0 |
| Piso salarial | 4 | 5,0 |
| Alimentação | 3 | 3,8 |
| Jornada de trabalho/ Fim BH/ Domingos e feriados | 3 | 3,8 |
| Benefícios | 2 | 2,5 |
| Impedir cláusula baseada na Reforma Trabalhista | 2 | 2,5 |
| Política de emprego | 2 | 2,5 |
| Outros | 9 | 12,5 |
| Não se aplica | 2 | 2,5 |

Fonte: “Acompanhamento das negociações coletivas pós Reforma Trabalhista”, 2018. Elaboração: Subseção DIEESE/ CUT Nacional, 2018.

O que a Tabela 1 demonstrou, foi que todos os itens mais frequentes nas reivindicações patronais foram dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista. Ou seja, assim como já exposto, o caráter de utilização da negociação coletiva enquanto mecanismo de derogabilidade de direitos está sendo colocado em prática pelos empregadores. Houve elevada proporção de processos negociais em que houve apresentação de pautas “de reivindicação” por parte da bancada patronal, que atingiu 95% do total de casos relatados (Scherer, 2019, p. 188-189).

Sobre a redução da litigiosidade, pregada pelos defensores da Reforma, sublinha-se que para 46,8% dos entrevistados, o processo foi finalizado com dissídio a pedido do sindicato ou das empresas, com mediação do Ministério Público do Trabalho (MPT), ou com a realização de greves e paralisações (Scherer, 2019, p. 192). Além disso, para 26,6% do total de questionários, a negociação não chegou a um desfecho (Scherer, 2019, p. 192). Esses números denotam que pelo menos a partir desta análise não se pode afirmar que as alterações realizadas sobre o instituto jurídico da negociação coletiva incentivaram com que essas se desenrolassem de forma harmoniosa e chegassem a um denominador comum entre empregadores e empregados.

Conforme se depreende pela tabela 2, os sindicatos têm conseguido barrar as

reivindicações patronais, porquanto somente poucas destas foram assimiladas a contratos coletivos. Porém, ao se analisar a tabela 3, fica patente que as negociações realizadas a partir da Reforma foram para manutenção do que já estava negociado ou do que já estava presente na legislação. Destaca-se a manutenção da convenção coletiva do trabalho do ano anterior (25%) e da manutenção das homologações de rescisões nos Sindicatos (11,3%). Enquanto isso, a pauta salarial não teve o destaque que costumava ter nas negociações brasileiras (35%).

Por fim, insta apontar que do total de respondentes, 59,5% consideraram que o resultado da negociação de 2018 foi pior do que o normal, pela perda de direitos, dificuldades para a conquista de novos direitos, pauta patronal extensa e pressão devido ao fim da ultratividade (Scherer, 2019, p. 192). Apenas 12,7% responderam que o resultado foi melhor, mas, em muitos desses casos, a negociação ficou restrita ao item salarial, quando o acordo, para as outras cláusulas, tinha vigência bianual (Scherer, 2019, p. 192).

A apresentação desses números ainda é um incipiente caminho no tratamento dos dados que deverão ser realizados ao longo dos próximos anos, inclusive abarcando sindicatos com maior representatividade, para que se possa medir a real efetividade das mudanças feitas sobre os acordos e convenções coletivas. Porém o que já se pode extrair é que até o momento a Reforma Trabalhista não resultou em um aumento da quantidade de negociações coletivas no comparativo entre os anos pré e pós Lei 13.467/17, e que foi imposta uma agenda de negociações com predomínio de pautas patronais, trazendo consigo itens que buscam a retirada dos direitos dos trabalhadores positivados na CLT. Dessa forma, fica nítida a intenção, pelo menos sobre esse material coletado, de que os empregadores passaram a se utilizar da negociação coletiva não como um mecanismo de composição de normas interpartes, mas de imposição dos seus anseios.

5. CONCLUSÃO

A ciência jurídica do Direito do Trabalho foi construída por uma sequência de embates entre os atores das relações de trabalho até que pudesse ser reconhecida. Foi desenvolvida no sentido de uma pacificação entre seus atores de forma que a sociedade pudesse estabelecer níveis razoáveis de convivência e tolerância entre seus agentes modeladores.

A sua aplicação deriva de fatores que devem constantemente ser revisitados para que os seus sentidos axiológicos e teleológicos não se percam em um emaranhado de interesses que levam a sua aplicação para um âmbito que não guarda correspondência com os seus objetivos. Durante os últimos dois séculos, porém, vimos tentativas de desregulamentações serem realizadas abertamente e também de forma a ludibriar seus maiores interessados, os trabalhadores.

À medida que a sociedade foi ganhando complexidade, com a obtenção de direitos e liberdades individuais, pelo menos formalmente constituídos, era cada vez mais difícil sustentar uma situação de opressão que seres humanos submetiam a outros semelhantes. Várias foram as formas de demonstrar que o dinheiro, o lucro dos negócios e o egoísmo se colocavam acima da solidariedade e da justiça distributiva, gerando uma falta de empatia com graves consequências.

A escravidão moderna, os trabalhos infantis e feminino e a coisificação do trabalhador de uma maneira geral, são exemplos do horror promovido por aqueles que subjogavam grande parcela da população aos seus interesses particulares. Aliado a isso, também impediam, com alta coerção, que as pessoas prejudicadas pudessem se unir em laços necessários às suas libertações daquele sistema opressor.

Além de ser submetida à níveis alarmantes de falta de dignidade humana, a classe trabalhadora também não podia sequer ter a oportunidade de discutir se aquilo era justo ou não. Isso se refletiu nas decisões políticas realizadas nos Países europeus e também no Brasil ao longo dos tempos, já que a arena política não poderia ser ocupada por cidadãos considerados de 2ª classe, sem oportunidade de voto.

Conforme discorreu essa monografia de conclusão de curso, o Direito do Trabalho veio

para colocar travas numa vontade sem limites de um empresariado ávido por olhar só para o próprio umbigo. Não está aqui a se dizer que a atividade empresarial deva ser demonizada, mas que é patente a necessidade de um equilíbrio para que inclusive ela possa se realizar de forma a ter sustentabilidade.

No Brasil, por traços característicos do regime escravocrata vivido durante todos os seus quatro primeiros séculos de colonização, a ideologia de um empregador que pensa ter propriedade sobre seus empregados segue ainda hoje presente na sociedade brasileira. O incômodo com o ganho de direitos pelos trabalhadores transcende a obtenção de lucros e de melhores situações para os seus negócios.

O que parece se desejar é a manutenção de uma desigualdade que coloca em seus supostos devidos lugares aqueles que constroem no dia a dia, com sangue, suor e lágrimas, o país. Mas não interessa se passam por sofrimentos ou não, o que importa é estarem restritos à periferia e prontos para serem utilizados quando os comandantes da economia brasileira necessitarem.

É um erro colocar o Direito do Trabalho como um entrave à pequenos e médios empreendimentos. Esses, assim como suas mãos de obra, estão à mercê de macro políticas econômicas que podem fazer com que prosperem ou não. Sendo assim, quem constrói e é representado pela classe política à 500 anos no Brasil é quem dá as cartas do que é ou não tolerado e da forma como se exerce essa tolerância.

A Reforma Trabalhista de 2017 veio para dar relevo à uma política intolerante aos direitos da maior parte da população brasileira. Após anos em que as forças econômicas brasileiras não fizeram grandes esforços para discutir as garantias da massa trabalhadora, tinha chegado a hora de romper com a lógica da pacificação, pois o conflito não era mais temido.

Este trabalho demonstrou que as práticas democráticas andam lado a lado com os regramentos para um trabalho digno. Em momentos autoritários e ditatoriais, por seu turno, a necessidade do diálogo em várias instâncias, assim como no trabalho, deu lugar à pensamentos únicos que não causaram a prosperidade social.

A Negociação Coletiva é um dos mecanismos de diálogo e, por isso, sofre grande influência dessas mudanças políticas e socio-econômicas. Encarada como um procedimento para a construção de entendimentos que reconheçam o outro e que façam refletir a realidade de cada parte, essa figura jurídica fica alijada de seus efeitos benéficos quando a imposição da vontade é maior do que a necessidade da paz e da justiça social.

O presente estudo contribuiu para desmistificar argumentos que seguidamente vêm sendo entregues aos trabalhadores como se novos fossem. Envernizados, reaparecem preceitos vistos no século XIX para justificar o injustificável e o que já fora testado e comprovado como uma prática socialmente falha.

Como meio que é, os resultados aqui apresentados apontaram, mesmo que de forma inicial, para negociações coletivas que buscam que uma das partes abdique de seus objetivos em detrimento da outra. Nem mesmo no Direito Civil, utilizado a pretexto de embasar as mudanças praticadas, uma parte deverá abrir mão do que anseia em favor da outra, constituindo inclusive vício de vontade.

Infelizmente, a autonormação é só um dos pilares da autonomia coletiva da vontade dos trabalhadores que está sendo dilapidada nesse momento. Como foi a partir da movimentação de grandes massas que os direitos sociais foram conquistados, é a partir do desmonte das organizações coletivas que esses direitos estão sendo dilapidados.

Essa monografia de conclusão de curso buscou contribuir para a resistência ao processo que está em curso no Brasil, clarificando os objetivos verdadeiros das alterações legislativas colocadas em prática nos últimos dois anos. O atual governo deu sinais de que o avanço sobre as garantias trabalhistas continuará como prenúncio do fim do Direito do Trabalho. Porém, se pensam que este virá sem resistência, estão bem enganados. Para saber qual é a força dos trabalhadores, basta olhar para suas lutas passadas, elas estão escritas e documentadas em cada página dos códigos trabalhistas e nas constituições ao redor do mundo.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição**, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil.

CASSAR, V. B. **Prevalência do Negociado Coletivamente sobre o legislado**. In: Carolina Tupinambá e Fábio Rodrigues Gomes. (Org.). *Prevalência do Negociado Coletivamente sobre o legislado*. 1ed. Belo Horizonte: Forum, 2018, v. 1, p. 441-454.

Delgado, M. G. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho** - 5ª Edição. 5. ed. São Paulo: LTr Editora Ltda., 2017. v. 1. 259p .

DIEESE. **Conjuntura das negociações coletivas**. Julho de 2019.

FARINÃS, M.J.D. **Neoliberalismo vs Democracia**. In: Adriane Reis de Araújo; Marcelo José Ferlin D'Ambroso. (Org.). *Democracia e Neoliberalismo: o legado da Constituição de 1988 em tempos de crise*. 1ed. Salvador: JusPodivm, 2018, v. 1, p. 23-38.

FELICIANO, G. G. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. v. 1. 298p .

FERRAÇO, R. **Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38**, maio de 2017.

MARINHO, R. **Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016**, abril de 2017. Substitutivo ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017.

MATTOS, M. B.. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 2a.. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009. v. 1. 160p.

OIT. **Application of International Labour Standards 2018**. 2019, p. 59-60.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. 29ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Montreal, 1946.

OIT. **Convenção nº 87**. 31ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. São Francisco, 1948.

OIT. **Convenção nº 98**. 32ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1949.

OIT. **Convenção nº 151**. 64ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1978.

OIT. **Convenção n° 154**. 67ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1981.

OIT. **Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Respectivo Acompanhamento**. 86ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1998.

OIT. **Recomendação n° 91**. 34ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1951.

OIT. **Recomendação n° 92**. 34ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1951.

OIT. **Recomendação n° 163**. 67ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1981.

PIMENTA, R. B. de C. **Invalidade das reformas atinentes à negociação coletiva**: a visão da Organização Internacional do Trabalho. In: Vítor Salino de Moura Eça; Ariete Pontes de Oliveira; Ítalo Moreira Reis. (Org.). Teoria Crítica da Reforma Trabalhista. 1ed. Belo Horizonte: Editora RTM, 2018, v. , p. 97-114.

SILVA, S. G. L. C. da. ; ALLAN, N. A. ; TRIANI, V. A. . **Negociado sobre o Legislado em Dois Tempos**: a Lei n. 13.467/2017 em diálogo com o PL n. 5.483/2001. In: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva; Lilian Balmant Emerique; Thiago Barison. (Org.). Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho. 1ed. Rio de Janeiro: LTr, 2018, v. , p. 168-180.

SILVA, S. G. L. C. da. **Relações Coletivas de Trabalho**: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008.

Scherer, C. **Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista**. In: José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. (Org.). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. 222 p.

VILLAVICENCIO, A. R. **A Liberdade Sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve**. Tradução Jorge Alberto Araújo. São Paulo: LTr, 2011.

WISSKIECHWN, A. **El sistema normativo de la OIT**. Cuestiones Jurídicas y experiencias. Genebra: Revista Internacional del Trabajo, vol. 124, núm. 3, 2005.