

TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Experiências internacionais e o caso brasileiro

Setembro de 2023



Este texto sistematiza aspectos do Sistema de Relações de Trabalho a partir da experiência de quatro países selecionados: Espanha, México, Alemanha e Itália. As experiências foram apresentadas em reuniões online por renomados especialistas desses países, respectivamente: Antonio Baylos, Margarita Olvera, Wolfgang Schröder e Federico Martelloni.



As apresentações seguiram um roteiro contemplando as principais questões em debate no Brasil: organização e financiamento sindical, aferição de representatividade e proteção da atividade sindical, contratação coletiva e mecanismos de solução de conflitos, relação entre a legislação laboral e negociação coletiva e economia digital.



Nos apontamentos finais são resumidas as questões comuns e incorporados alguns comentários dos especialistas brasileiros no campo das relações de trabalho que participaram das respectivas reuniões.

Índice

	Apresentação	2
1.	Observações com base na experiência da Espanha	3
2.	Observações com base na experiência do México	7
3.	Observações com base na experiência da Alemanha	11
4.	Observações com base na experiência da Itália	15
5.	Apontamentos para o debate brasileiro	19

APRESENTAÇÃO

Este texto busca sistematizar os principais aspectos abordados por convidados internacionais que participaram de reuniões online, realizadas no final de 2022, com o objetivo de oferecer uma visão geral sobre o Sistema de Relações de Trabalho em seus países. As reuniões foram organizadas pela Fundação Friedrich Ebert e pelo Instituto Lavoro, que selecionaram para análise e debate as experiências de quatro países: Espanha, México, Alemanha e Itália. Cada uma dessas experiências foi apresentada, respectivamente, pelos seguintes especialistas:

- **Antonio Baylos**, doutor em direito pela Universidade Complutense de Madrid e professor de direito do trabalho e seguridade social na Universidade de Castilla La Mancha. Especialista com grande reconhecimento internacional no tema das relações de trabalho.
- **Margarita Darlene Rojas Olvera**, licenciada em direito pela Universidade Autônoma do México, foi responsável do Registro de Contratos Coletivos do Centro Federal de Conciliação e Registro Laboral (CFCRL) e presidenta da Junta Local de Conciliação e Arbitragem da Cidade do México (2013-2020).
- **Wolfgang Schröder**, cientista político e chefe de departamento na Universidade de Kassel. Anteriormente, ocupou vários cargos como assessor no IG Metall (1991-2003) e foi Secretário de Estado no Ministério do Trabalho, Assuntos Sociais, Mulheres e Família do Estado de Brandemburgo (2009-2014).
- **Federico Martelloni**, professor associado de direito do trabalho na Universidade de Bolonha.

Para orientar a contribuição dos especialistas internacionais, foi-lhes oferecido um roteiro básico contemplando as principais questões em debate no Brasil: organização e financiamento sindical, aferição de representatividade e proteção da atividade sindical, contratação coletiva e mecanismos de solução de conflitos, relação entre a legislação laboral e negociação coletiva, e economia digital.

A metodologia adotada nas reuniões foi a de uma roda de conversa virtual, com vistas a possibilitar o intercâmbio de saberes e direcionar o debate para os pontos indicados no roteiro, sem apresentação de texto escrito pelos convidados.

Em virtude disso, essa sistematização buscou manter a linguagem direta e próxima da oralidade, esperando tornar o texto acessível a um público mais abrangente. Como o texto foi editado apenas em português (e não no idioma originalmente apresentado), ele não foi submetido à revisão dos palestrantes. Eventuais imprecisões, portanto, são de responsabilidade exclusiva dos editores. Nos apontamentos finais são incorporadas as sugestões feitas por especialistas brasileiros no campo das relações de trabalho que participaram das respectivas reuniões.

Esperamos que essa síntese contribua com subsídios para a formulação de estratégias e propostas para o caso brasileiro, onde este tema se encontra em debate público nacional, seja no âmbito das organizações sindicais como nos como no âmbito dos Poderes Legislativo e Executivo.

1

OBSERVAÇÕES COM BASE NA EXPERIÊNCIA DA ESPANHA

Unidade de ação

O tema de como construir organizações sindicais unitárias que evitem a fragmentação ou um pluralismo desagregador é bem complexo. Dois elementos são indicados frente a este desafio.

O primeiro elemento é como articular uma unidade de ação que possa fortalecer a formação de estruturas organizacionais unitárias, isto é, *coordenações unitárias das ações sindicais*. A unidade de ação supera os inconvenientes do pluralismo sindical e facilita a possibilidade de uma atuação comum e coordenada pelos sindicatos, sem que estes tenham que renunciar às siglas que os identificam cultural e historicamente. Tendo a unidade de ação como um compromisso, pode-se alcançar de outro modo as reformas que precisam ser feitas. É um caminho mais curto, pois existem elementos comuns que podem transcender e sustentar a ação conjunta das organizações sindicais.

O segundo elemento é um problema institucional: como conseguir a concentração de trabalhadores nos grandes sindicatos. E isto depende da criação de um *sistema de representatividade*, ou seja, de regras para representatividade sindical. Deve-se considerar que o quadro institucional pode favorecer a atomização ou, pelo contrário, a concentração sindical. Para o desenvolvimento institucional adequado a este objetivo, *a representatividade e a negociação coletiva* são peças muito importantes e decisivas do modelo.

Reorganização sindical

Para que a reorganização sindical seja inclusiva, ela deve ser abrangente e propiciar a participação de novas identidades, de novos trabalhadores, de novas formas de trabalhos, dos trabalhadores terceirizados e dos subcontratados.

Neste sentido, o desafio requer uma ação sindical voltada *para fora*. O sindicato não pode ser uma instituição única e exclusivamente ancorada na relação salarial e nos locais de trabalho, na forma tradicional. Ele precisa ser agora um sujeito coletivo que defenda a totalidade das pessoas que trabalham. O sindicato, portanto, precisa ter uma *vertente socio-política*, o que depende dos interlocutores que ele busque encontrar e que não sejam apenas os empresários e o poder

público. Ao mesmo tempo, esse desafio também tem uma vertente *para dentro*, pois o sindicato que pretenda ser representativo deve abrir a sua estrutura para a participação de todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras.

A reorganização sindical precisa considerar que a estrutura sindical e a negociação coletiva são interativas. Mudanças na estrutura implicam em mudanças na negociação coletiva. São novos atores, novos interlocutores, novas pautas de reivindicação, novos processos de negociação e tantas outras mudanças nas relações de trabalho. As negociações dos trabalhadores terceirizados, a organização e a negociação dos trabalhadores em plataformas e as demandas específicas desses grupos são alguns exemplos disso.

Organização por local de trabalho

No sistema espanhol existe uma dualidade de representação que é funcional para determinar a representatividade sindical. Há um órgão unitário eletivo que representa a totalidade dos trabalhadores nos locais de trabalho e nas empresas que são os *Comitês de Empresas*, com seus delegados. A escolha dos representantes é feita por eleição, via a apresentação de listas sindicais, em um sistema plural de diversas origens sindicais. Trata-se de um *órgão eletivo de base sindical*, baseado na proporcionalidade dos votos obtidos pelos trabalhadores. A eleição fundamenta a representatividade sindical na empresa: *a representação unitária eletiva*. Mas, em paralelo, o sistema espanhol permite que nas empresas se formem as *Seções Sindicais* do sindicato ou dos sindicatos que têm presença na empresa. As seções sindicais têm suas atribuições e faculdades definidas em lei.

Tanto o comitê de empresa quanto a seção sindical têm o direito de negociar o acordo coletivo da empresa, mas, legalmente, a primazia da negociação é da seção sindical caso ela manifeste interesse. Essa primazia das seções sindicais gera, por vezes, tensões na ação sindical. Entretanto, o sistema de representação comporta a atuação conjunta dos membros do comitê de empresa nas ações das negociações coletivas, devido à presença da representação unitária eletiva na empresa. Desse modo, a ação sindical na empresa é conformada por uma dialética entre a unidade e a pluralidade sindical, própria do modelo dual espanhol.

Sempre existe o interesse de que haja representação em todos os locais de trabalho, inclusive nas empresas pequenas que, a partir de seis trabalhadores, têm a possibilidade de eleger um delegado. Esse modelo se baseia decisivamente na assembleia de trabalhadores que é um elemento deliberativo das decisões, baseado nessa dialética estabelecida entre unidade e pluralidade sindical.

No caso das empresas com menos de seis trabalhadores e, em especial, das novas identidades trabalhistas, a organização é mais difícil. É preciso que o sindicato seja criativo para imaginar formas de organização específicas, de representação e atuação sindical. Não se trata apenas da representação, mas também de dar voz aos novos trabalhadores, de canalizar a voz coletiva desses sujeitos que o sistema industrial tradicional tem dificuldade de contemplar.

Financiamento sindical

Historicamente, os sindicatos verticais (sindicatos oficiais do período da ditadura de Franco) tinham um grande patrimônio em imóveis, colônias de férias, etc. Na Constituição de 1978, o patrimônio sindical foi transferido ao Patrimônio Nacional Estatal, e não foi repartido entre as entidades. No entanto, por lei, os imóveis foram cedidos gratuitamente para uso aos sindicatos mais representativos. Assim, em geral, os sindicatos não precisam investir na aquisição desses locais. Os imóveis foram cedidos de acordo com a metragem em função do grau de representatividade das entidades. Nos investimentos para a manutenção dos imóveis há negociações sobre a quem cabe o dispêndio do recurso financeiro necessário, se ao Estado ou aos sindicatos.

O segundo ponto relativo ao financiamento diz respeito ao fluxo de renda. As receitas sindicais são oriundas principalmente das contribuições dos sócios – que são responsáveis, significativamente, pela maior parcela do valor arrecadado. No caso da *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CCOO) a contribuição média é de € 14,50 por mês, referente a cerca de um milhão de filiados. Assim, a receita anual correspondente totaliza € 170 milhões anuais.

Essa arrecadação foi totalmente centralizada, de forma que a Confederação é quem centraliza e reparte os recursos. A lei sindical espanhola estabelece a impenhorabilidade (isto é, a impossibilidade de confisco, apreensão ou penhora) das contribuições sindicais e dos bens em que esses recursos foram aplicados. Isso é uma questão muito importante porque assegura o fluxo de renda para fazer frente ao custeio ordinário, em caso de existir problema de responsabilidade civil por algum ilícito civil ou penal.

Outra fonte de renda tem origem nos serviços que o sindicato presta. No caso espanhol, o mais importante é o serviço jurídico. A assistência jurídica é gratuita para os sócios, mas é cobrada dos não sócios. E é realizada por um corpo de advogados empregados diretamente pelos sindicatos.

A terceira fonte de renda são as subvenções públicas por atuação institucional em organismos públicos de consulta –

órgãos consultivos ou de participação. A presença nesses órgãos gera receita sindical através do pagamento de custos, remuneração pela participação, reembolsos, diárias etc. E esses recursos não vão para os indivíduos que participam desses organismos, e sim para as entidades sindicais.

Representatividade sindical

O sistema sindical espanhol está baseado na *representatividade* e tem como pressuposto que ela vem do pluralismo, que é uma técnica de seleção de interlocutores. Essa técnica busca que não haja uma atomização do sujeito sindical, mas que de preferência haja uma concentração. A regra considera que, do ponto de vista da representatividade, a filiação sindical não importa. O que interessa exclusivamente é a representação que os sindicatos obtêm nos órgãos unitários nos locais de trabalho. Com isso, a representatividade se baseia na *audiência eleitoral*, ou seja, nos trabalhadores que votaram no sindicato (através das listas) nas eleições para o *comitê de empresa*. Isso vale também para as eleições no setor público.

A regra de ouro é *10% da votação*. Se um sindicato, em âmbito funcional ou territorial, superou 10% dos membros eleitos ele é considerado representativo. É um processo que se generaliza em todos os setores produtivos e em todos os territórios do Estado espanhol. A agregação dos resultados obtidos via esse processo indica a *representatividade global* das entidades sindicais no país.

Negociação coletiva

Há uma relação direta entre representatividade e negociação coletiva, pois é preciso atingir a representatividade mínima de 10% dos votantes, no âmbito territorial ou funcional, para poder participar da negociação. Sendo ela lastreada na audiência eleitoral, a representatividade torna-se “a” forma de encontrar ou de selecionar os interlocutores sindicais para a negociação coletiva.

Os princípios que regem a negociação são: primeiro, a representatividade; e segundo, a formação de maioria. Com isso, o acordo coletivo tem que ser assinado pelos sujeitos que representam a maioria dos trabalhadores, do setor ou do território, para que tenha eficácia geral. Dessa forma, a unidade de ação torna-se o elemento estratégico da representatividade. É preciso que haja convergência das forças sindicais para garantir a representatividade da maioria dos integrantes do *Comitê Sindical Unitário*.

A mesma situação se dá em âmbito de empresa. O sindicato, ou os sindicatos, podem negociar através do comitê de empresa pois este representa a totalidade dos trabalhadores. Podem negociar também os sindicatos representativos que são os que obtiveram pelo menos um delegado no Comitê de Empresa ou no órgão de representatividade. Portanto, para se fazer algo alternativo é preciso que seja em conjunto, somando a maioria dos trabalhadores representados, através dos delegados do comitê de empresa ou da maioria nesse órgão.

O acordo coletivo aprovado torna-se uma *norma de eficácia geral* que se aplica a empresários e trabalhadores independentemente de a pessoa estar ou não filiada aos sujeitos que o firmaram. O acordo coletivo deve ser cumprido tal como deve ser cumprida a legislação trabalhista, e ele também é submetido à fiscalização das autoridades trabalhistas.

Convenções coletivas setoriais

A prioridade das convenções coletivas setoriais é decorrência prática sindical e não da lei – é fruto de acordo. O acordo que é uma figura concreta, *interprofissional*, de cúpula, entre as associações empresariais e os sindicatos mais representativos. Estes chegam a um entendimento sobre como deve ser desenvolvida a estrutura da negociação coletiva. O normal é que a centralização do desenho da negociação coletiva se una à articulação do conteúdo do acordo coletivo.

É possível, pelo menos no início, que as convenções sejam realizadas em unidades intermediárias de negociação. Do âmbito nacional ao das Comunidades Autônomas e depois das Províncias. O conteúdo do negociado “vai baixando”, ou seja, atraiem a convenção nacional as grandes linhas do que deve ser a estrutura: das regras sobre a organização do trabalho, sobre a flexibilidade, sobre controle do poder organizativo do empresário. Normalmente é fixado o salário mínimo nacional da convenção. E depois é permitido que as outras unidades de negociação intermediárias melhorem e adaptem o conteúdo até chegar ao convênio. A convenção por empresa tem outra dimensão, pois pode superar o estabelecido na convenção nacional. Essa é a estrutura da negociação coletiva.

Legislação e convenções coletivas

A relação entre a Lei e as Convenções é tema complexo, pois depende da conjuntura política. Na proposta da reforma de 2010, havia uma clara contradição desses termos. A lei era extremamente rígida com o objetivo de que a negociação coletiva praticamente desaparecesse. A intenção era substituir a negociação coletiva pela decisão unilateral do empresário e era reduzida a margem da negociação. Não negava a obrigação de negociar, mas caso o processo de negociação fracassasse seria o empresário que decidiria. Ou seja, propunha essa legislação que foi vendida em toda América Latina como a grande panaceia: a flexibilização das relações de trabalho.

Atualmente, pós 2020, a situação é contrária e a relação entre a lei e a convenção coletiva tem como pressuposto que a lei estabelece o marco institucional e os mínimos imperativos, o salário-mínimo e a jornada máxima, bem como traz a marca da orientação da legislação trabalhista. Embora haja a orientação por parte da norma, o sistema de negociação coletiva tem uma capacidade performativa muito maior do que a lei, ainda que o papel diretivo da lei seja fundamental.

A negociação coletiva é um sistema muito centralizado e muito sólido, no qual o seu produto é de eficácia geral. Se o trabalhador espanhol não conhecer a sua convenção coletiva ele não saberá quais são seus efetivos direitos trabalhistas. A

taxa de cobertura da negociação coletiva no país é de 75%. É uma taxa de cobertura muito importante e é alta quando comparada à de vários países da Europa.

A lei fixa o mínimo protetor para o salário e possibilita a negociação coletiva em um campo muito amplo – que naturalmente não consegue dispor dos direitos fundamentais ou estruturas institucionais básicas. O exemplo mais evidente disso é a questão da *contratação temporária*, cujos limites de tempo da contratação eram fixados por lei, mas poderiam ser modificados pela negociação coletiva. Agora, pelo contrário, a negociação coletiva não pode superar os elementos de garantia estabelecidos pela lei. No entanto, deixa para negociação coletiva espaços de regulação efetiva sobre o tempo da contratação. A negociação não é só de ampliação dos direitos, mas sim de desenvolvimento, na linha garantista da lei. Não é tanto a velha ideia de que a lei fixa o conteúdo mínimo e a negociação coletiva o supera. Agora a lei fixa a estrutura institucional que orienta a negociação coletiva que desenvolverá a questão. Ou seja, agora recai um peso muito forte sobre a negociação coletiva.

Outro exemplo é a negociação da flexibilidade. Em um contexto de autoritarismo empresarial não existe flexibilidade: trata-se de pura unilateralidade do empresário. Mas, em princípio, a ideia da flexibilidade tende a se ligar à ideia da contratação. Ou seja, a flexibilidade é aceitável na medida em que for negociada coletivamente. Esse é um princípio básico.

Mais um exemplo de mecanismo que foi posto em prática é o que se chamou de desvinculação salarial, que é a não aplicação do conteúdo salarial da Convenção para empresas em dificuldades econômicas¹. Esse tipo de flexibilização deve ficar nas mãos da negociação e é denominada de *flexibilidade contratada*, ficando no domínio da adaptabilidade, mas que tem limites frente ao estabelecido na regulação coletiva.

Ultratividade

Na reforma de 2010 houve a tentativa de limitar a ultratividade, de forma que o sindicato se visse sempre na obrigação de ceder para que não se ultrapassasse a vigência do acordo (o que implicaria na perda dos direitos estabelecidos no contrato de trabalho). Atualmente, com a lei da reforma trabalhista, a ultratividade é plena e garante-se a plenitude do contrato coletivo vencido: ele se mantém vigente até que se volte a assinar um novo contrato coletivo. Entretanto, se após um ano as partes não chegarem a um novo acordo, entram em prática mecanismos de solução de conflito autônomos. Ou o trâmite da mediação é automaticamente convocado com o objetivo de acelerar a vigência do novo instrumento normativo. As partes podem optar pela arbitragem sobre algum ponto concreto, mas, se não se chega a um consenso, a ultratividade chega até a contratação de um novo acordo coletivo.

¹ N. do E. A reforma trabalhista de 2021 restabeleceu a eficácia vinculante do convênio setorial em matéria salarial.

Solução de conflitos

O sistema de resolução de conflitos coletivos previa a possibilidade de se recorrer a um juiz, através de um processo concreto de conflito coletivo. Previa também a possibilidade de uma primeira tentativa de acordo, através da chamada *comissão paritária*.

A partir dos anos 1990 foi criado um sistema autônomo de resolução de conflitos através de um acordo entre empresários e sindicatos. É um sistema de mediação obrigatória e de arbitragem voluntária. Existe uma Fundação em que os profissionais são remunerados com recursos públicos do Ministério do Trabalho. Há uma lista de mediadores que são indicados pelas entidades sindicais laborais e patronais. Os empresários indicam o mediador das contendas específicas. Se a mediação que é obrigatória tiver resultado positivo, este terá a eficácia de um contrato coletivo. Além da mediação, as partes podem evocar a arbitragem, também em comum acordo. Se não houver arbitragem, passa-se a última instância que é o conflito coletivo. Esse sistema autônomo de resolução de conflitos é de âmbito nacional e é obrigatoriamente prévio ao sistema de resolução de conflitos judicial.

Economia digital

O tema da organização da economia digital, também chamada de economia de plataformas, é um imenso desafio. Os trabalhadores não têm local de trabalho fixo. E, normalmente, são pessoas mais vulneráveis socialmente. Muitos são imigrantes irregulares e a ideia de se organizarem os deixa muito receosos. Acham que isso poderá gerar uma denúncia ou uma ordem de expulsão do país.

A forma de organização coletiva desses trabalhadores é em *organizações autônomas*, como por exemplo uma organização dos entregadores – ainda que nelas coexistam trabalhadores filiados a um sindicato. E paulatinamente os sindicatos vêm atraindo os grupos de trabalhadores das organizações autônomas. Por exemplo, a Global, em Barcelona, tem uma destas organizações, mas a presença do sindicato é muito maior. Quem convocou a greve de entregadores foi o sindicato. O importante é que a associação autônoma não precisa nem se legalizar como sindicato. Pode ser apenas um movimento a que o sindicato pode emprestar toda sua estrutura e capacidade.

Quanto à negociação coletiva, tanto os sindicatos quanto os próprios entregadores querem que ela seja realizada por setor. Mas há um problema fundamental porque neste setor há empresas multinacionais muito poderosas e contrárias a essa ideia. A Espanha editou uma lei que reconhece que a contratação destes trabalhadores é uma *relação trabalhista*. E foi reconhecido o direito de informação sobre o uso do algoritmo em qualquer setor de plataformas digitais. Porém, algumas empresas importantes negam continuamente a condição legal da relação trabalhista, fazendo novos contratos. A lei estabelece multas e processos, mas as grandes empresas continuam resistindo. E é previsível que seja iniciada uma ação penal contra a empresa Globo, mas também é possível

que se tente facilitar o delito trabalhista por uma flexibilização do código de trabalho.

Nas Plataformas não é possível fazer uma convenção setorial porque não há interlocutor disponível. As grandes empresas multinacionais se negam a participar da patronal. Algumas empresas romperam a filiação à representação patronal – Associação Empresarial Espanhola. Com isso, não há convenção setorial e há apenas convenções por empresa. Já existe uma convenção coletiva realizada pelos sindicatos, que fixa um contrato coletivo que pode se repetir numa série de empresas, servindo de modelo para uma convenção coletiva nacional.

2

OBSERVAÇÕES COM BASE NA EXPERIÊNCIA DO MÉXICO

A reforma sindical Mexicana foi iniciada em 2017 e teve origem na renegociação de um Acordo Comercial com a América do Norte, o T-MEC. Nessa negociação foi estabelecida como meta a necessidade de garantir a participação real dos trabalhadores nas eleições sindicais e na negociação coletiva. Ela segue os princípios estabelecidos pelas Convenções 98 e 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Reforma teve como pressuposto que boa parte dos acordos ou contratos coletivos celebrados antes de 2019 eram negociações diretas entre os empregadores e os dirigentes sindicais, mas que os trabalhadores sequer sabiam da existência desses acordos. Portanto, os trabalhadores não conheciam o conteúdo acordos, do que era negociado em nome deles e delas, e supostamente negociado em seu benefício. Muitos trabalhadores sequer sabiam da existência das entidades que os representavam. E foram diversas as práticas irregulares constatadas no decorrer da implantação da Reforma.

Justiça do Trabalho

O novo sistema de Justiça do Trabalho implantado pela Reforma tem a ver com uma justiça rápida e imparcial. Antes, existiam as *Juntas Locais de Conciliação* ligadas diretamente ao Poder Executivo. Na Reforma tomou-se a decisão de que a justiça trabalhista deveria fazer parte do Poder Judiciário.

A Reforma está sendo aplicada em todo o país, em três etapas de implantação. A última foi iniciada em outubro de 2022, quando em 11, dos 32 Estados do México, ainda não havia sido criados esses órgãos. Estes são os Centros de Conciliação que são locais de representação do novo órgão, denominado de *Centro Federal de Mediação e Registro Laboral (CFMRL)*. Paulatinamente as Juntas Locais de Conciliação, do antigo modelo, desaparecerão na medida em que esgotem os assuntos pendentes ainda em trâmite sob a responsabilidade destas.

Na cidade de México, onde é maior o número de assuntos pendentes, são 140 mil processos ainda em tramitação. Isso significa que as Juntas não podem ser abolidas, e que haverá um momento de coexistência das antigas juntas vinculadas ao Executivo e das novas Varas vinculadas ao Poder Judiciário.

Democracia sindical

O segundo eixo da Reforma é a democracia sindical, prevista em vários dos procedimentos estabelecidos na nova Lei Federal do Trabalho. A democracia deve ser garantida pelo exercício do voto direto, secreto e individual dos trabalhadores em três questões fundamentais: a eleição dos dirigentes sindicais; a aprovação dos contratos iniciais negociados e suas revisões; e a legitimação dos contratos coletivos existentes depositados antes do novo sistema entrar em vigor.

Todos os contratos coletivos existentes depositados estão sujeitos a que, pelo menos em uma ocasião, sejam submetidos a consulta com dois objetivos fundamentais. O primeiro é de que os trabalhadores que não tenham conhecimento do sindicato que os representa possam conhecê-lo. E o segundo é que, através do voto pessoal livre e secreto, determinem se validarão ou não o conteúdo do contrato coletivo existente. A partir desses processos é como se dará a participação, agora sim, real dos trabalhadores.

Registro sindical

O último eixo da Reforma é a criação de um órgão federal centralizado que será encarregado de registrar e outorgar os acordos coletivos – responsabilidades que antes eram das Juntas Locais. Esse órgão deverá realizar o arquivamento e verificar a legalidade dos acordos coletivos pré-existentes, pois em relação a isso havia uma inconformidade com um artigo da Constituição. Todas as matérias estabelecidas neste artigo eram de competência federal, e o que não estivesse neste marco era assunto de competência local. Com a Reforma, formou-se um órgão centralizado com o objetivo de garantir a autonomia e a independência da ação sindical, sem ingerência dos Poderes Executivo e Judiciário.

O registro das organizações sindicais, dos acordos coletivos de trabalho e da forma de realização dessa operação é parte da novidade da Reforma. Esse registro será realizado através de uma *plataforma* baseada em um sistema eletrônico, o que permitirá que os trâmites relacionados à regularização sindical e aos acordos coletivos possam ser feitos a partir de qualquer lugar do país.

Essa plataforma também objetiva trazer transparência ao processo ao publicar, numa mesma página, todos os documentos à medida que são gerados. Isso garante o combate à corrupção porque não existe o contato com um funcionário. Ou seja, não existe a possibilidade de solicitação de propina para se acelerar o processo.

Solução de conflitos

Além da função de registro, o Centro Federal também tem a função de *conciliação coletiva*, que integra o novo sistema de justiça do trabalho uma vez que foi estabelecida a obrigatoriedade deste instituto como *condição pré-judicial*. Ou seja, as partes devem buscar uma solução do conflito de interesse. Assim, existe um conciliador que é uma terceira parte, que busca propostas para a resolver as contendas.

Liberdade sindical

Quanto ao fortalecimento da ação sindical, há cinco procedimentos com o objetivo fundamental de convalidar a vontade dos trabalhadores no seu exercício de escolha – através do voto livre e direto – de qual sindicato vai representá-los ou se será constituída uma nova organização sindical, bem como convalidar tudo o que for relacionado aos seus contratos coletivos de trabalho. Os cinco procedimentos são: *Constância de representatividade*, *Contrato de trabalho inicial*, *Revisão contratual (a cada dois anos)*, *Legitimação de contratos coletivos* e *Eleição de dirigentes sindicais*.

Eleições sindicais

Nos procedimentos relativos à democracia sindical, uma função do Centro Federal é auxiliar o sindicato no procedimento da eleição de suas direções e verificar o cumprimento dos princípios democráticos dos dispositivos legais.

No tocante aos procedimentos da eleição, a lei se modificou em relação à elaboração dos estatutos das organizações. Inicialmente houve um questionamento quanto à constitucionalidade dessa mudança, particularmente no que se considerou uma ingerência indevida na vida interna das organizações sindicais. A resolução da Corte foi de que estava sendo garantido o exercício dos direitos humanos dos trabalhadores de decidirem as organizações que os representam e de poderem eleger a direção sindical.

Por conta da decisão da Corte, todas as organizações sindicais têm a obrigação de modificar seus estatutos. Nestes, devem constar que o processo eleitoral será por meio do *voto direto individual e secreto* e devem garantir uma *cota de gênero* nas direções. Também é obrigação a *prestação de contas* aos seus sócios, semestralmente, de como foi utilizada a contribuição sindical. E essa conta deve ser fisicamente apresentada perante o Centro Federal para que seja publicada no seu portal. Deve prever ainda uma ampla publicização do pleito, com pelo menos dez dias de antecedência.

Contratos coletivos

Os contratos coletivos devem ser verificados para a *certificação* de que foram elaborados com o conhecimento dos trabalhadores. Não somente os contratos iniciais, mas também as suas revisões. Apenas após essa verificação dos procedimentos haverá a declaração de validade da consulta pelo Centro Federal, sendo então realizado o depósito dos instrumentos normativos. Caso restem dúvidas quanto à lisura dos procedimentos, o Centro Federal se encarregará de repetir o processo de negociação.

Cadastro sindical

Para a verificação dos procedimentos estatutários quanto à lisura e a democracia sindical, o Centro Federal dispõe de um cadastro dos trabalhadores filiados aos sindicatos. Todos os arquivos das Juntas Locais e da Junta Federal foram digitalizados e compõem o seu acervo. As listas fornecidas pelos sindicatos para os eventos são compartilhadas com o Instituto Mexicano de Seguridade Social, fazendo-se um cruzamento dos cadastros dessa instituição com os já existentes no Centro Federal, formando-se a lista dos trabalhadores registrados para elaborar as listas específicas e atualizadas para a realização dos eventos.

Representatividade

A *constância de representatividade* é um requisito novo que foi estabelecido pela Reforma. Nele, outro sindicato que deseje estabelecer um novo contrato coletivo de trabalho deve provar que possui representatividade de, ao menos, 30% dos trabalhadores do total dos que serão beneficiados pelo novo contrato coletivo de trabalho. Para este procedimento, o sindicato deverá solicitar ao Centro Federal de Conciliação a expedição da certificação da *constância de representatividade*.

No final de 2022, ocorreu o primeiro procedimento relacionado a empresa General Motors, em que houve a necessidade da elaboração de um novo contrato coletivo, como resultado da votação para a legitimação do contrato existente, dado seu vencimento. Nesse caso, a maioria dos trabalhadores votou contra a legitimação findando o contrato coletivo. E isso dá liberdade aos trabalhadores de organizar e formar um novo sindicato, como foi o caso. Nessa empresa, dois anos antes, já havia uma dissidência sindical que formou uma Associação que buscava ter a *constância de representatividade* e com isso poder celebrar um contrato novo. Mas não é isso que acontece na maioria das solicitações uma vez que, em quase 90% dos casos, esse pedido é feito por um único sindicato – isto é, sem a concorrência de outros sindicatos. Até agora, a concorrência de sindicatos disputando a representatividade ocorreu em casos em que os contratos coletivos foram submetidos ao procedimento de legitimação, em que a maioria dos trabalhadores votou contra a proposta do Acordo. Entretanto, mesmo quando a demanda da *constância de representatividade* é de um único sindicato, o Centro

Federal busca comprovar a lista de trabalhadores, e se a decisão da representação sindical é a vontade destes.

A vigência da *constância de representatividade* é semestral: uma vez que se entrega essa certificação, o sindicato tem seis meses para levar a cabo a negociação de um novo contrato coletivo de trabalho. Isto pode ocorrer através da negociação direta com o empregador ou através do exercício da greve para a assinatura do novo contrato coletivo. Em caso de disputa sindical pela *constância de representatividade*, inicia-se o procedimento de consulta com a publicação da convocatória no portal do Centro Federal de Conciliação, com prazo de dez dias. No dia da consulta, o pessoal do Centro Federal se encarregará de tudo o que for necessário para a realização da consulta: confecção e impressão dos votos, contagem dos votos, emissão da ata dos resultados com a publicidade correspondente para que os trabalhadores saibam qual foi o sindicato vitorioso. Com isso é outorgada a *constância de representatividade* e com esse documento se pode iniciar a negociação do contrato de trabalho. Espera-se, com esse processo, garantir que o exercício do voto dos trabalhadores ocorra num quadro de segurança e liberdade – podendo-se inclusive fazer uso da força pública se considerado necessário.

No momento da realização da consulta é preciso garantir que não exista presença de representantes da patronal no local, para evitar que esta presença possa ser interpretada como uma ingerência no processo. Ao final, o *Centro Federal* decide sobre a procedência da *constância de representatividade* baseada no resultado majoritário dos votos dos trabalhadores.

No website do Centro são apresentados os requisitos que o sindicato precisa cumprir previamente, em formato PDF e Excel. Existe um vídeo explicativo para as organizações sindicais de como apresentar a informação e como dar seguimento ao trâmite.

Ratificação dos acordos coletivos existentes

Outra questão é a ratificação dos acordos negociados. O Art. 390 da Lei Federal do Trabalho determina o voto majoritário, livre e direto para a validação dos contratos existentes ou para indicar a necessidade de sua revisão. Todo o procedimento, desde a convocatória até o computo final, é levado a cabo pelas comissões determinadas pelos sindicatos. E todos os procedimentos devem ser informados ao Centro Federal, que decidirá pela necessidade ou não de acompanhamento por uma autoridade trabalhista para assegurar os princípios estabelecidos em Lei. Não é feito o acompanhamento de todos os casos. Valendo-se das informações da *plataforma*, há uma escolha aleatória dos eventos que serão acompanhados. Quase todos os eventos de consulta que foram verificados pela autoridade estavam em conformidade com o estabelecido em Lei.

Uma vez levado a cabo o procedimento de consulta, e seguidas as normas estabelecidas, caso se obtenha o voto majoritário a favor do conteúdo do acordo coletivo de trabalho, o Centro Federal emite o documento do acordo –

seja da revisão integral ou do acordo novo. Caso a votação majoritária seja negativa, a entidade sindical fica liberada para convocar greve ou decretar um estado de pré-greve, como se diz no México.

A verificação da legitimação é um procedimento de consulta que pode ser realizado por um notário público, caso seja a escolha da entidade sindical, que nesse caso arcará com os honorários cobrados para a realização do procedimento. Entretanto, em 98% dos casos já realizados, a escolha recaiu sobre o Centro Federal, devido à gratuidade do serviço prestado. E neste caso, é importante comentar que todos os procedimentos da legitimação são gerados eletronicamente pela plataforma do Centro.

Revisão salarial anual

Há procedimentos para a revisão salarial anual em Lei, mas não requerem votação por parte dos trabalhadores. A revisão pode ser resolvida através da negociação direta da direção sindical com a empresa, sem necessariamente passar pela validação individual dos trabalhadores (voto direto). Nesse caso, sempre se corrobora que os salários estabelecidos na revisão salarial não fiquem abaixo do piso estabelecido pela Comissão Nacional dos Salários Mínimos, em âmbito nacional.

Estágio atual da Reforma

Nos compromissos estabelecidos no Acordo de Comércio com a América do Norte, todos os acordos coletivos existentes foram depositados nas juntas locais. Esse universo conta com 350 mil acordos coletivos de trabalho que devem ser revisados, pelo menos em uma ocasião, para serem validados ou não pelos trabalhadores.

Até o momento dessa reunião (novembro de 2022), menos de 2% dos contratos coletivos de trabalho tinham sido legitimados, revelando um dado preocupante uma vez que o prazo estabelecido para legitimação terminaria em 1º de maio de 2023. Os contratos não legitimados perdem seu efeito e são finalizados². Isso dá liberdade aos trabalhadores desses locais de trabalho para constituírem novas organizações sindicais ou buscarem alguma organização já existente que os represente para tentar celebrar novos acordos coletivos de trabalho.

A Lei Federal do Trabalho estabelece que se a maioria dos trabalhadores votar determinando que o contrato coletivo está finalizado, todas as condições de trabalho que estão acima da lei nacional se mantêm. Isso não significa a perda dos direitos estabelecidos, mas não existe mais a representação sindical, restando apenas a via da demanda individual para exigir os direitos que estavam consagrados em acordo coletivo anterior. Ou seja, não há a pressão coletiva que um acordo coletivo pode proporcionar, inclusive o direito de greve, entre outros.

² N. do E. Os contratos coletivos de trabalho legitimados até 1º de maio de 2023 podem ser consultados em: <https://centrolaboral.gob.mx/listado-cct-legitimados/>

Quanto aos números da implementação da Reforma, destaca-se que a taxa de conciliação pré-judicial alcançou 75% das solicitações que foram resolvidas antes da judicialização, ou seja, resolvidas na instância da conciliação. Nos casos em que as partes não celebram o acordo e as demandas chegam aos tribunais, o tempo de duração até a sentença judicial é de cerca de seis meses. Antes da Reforma, o tempo médio com os procedimentos das juntas locais era de quatro anos para a sentença, e mais três para execução, totalizando sete anos. Portanto houve uma mudança significativa em relação ao tempo de solução.

Nesse momento, em que se concluiu o processo de implementação em todo o país, existem as novas Varas, os Tribunais, os Centros de Conciliação e os Escritórios de Representação do Centro Federal. O próximo passo é iniciar a qualificação do pessoal dos novos órgãos, bem como cuidar para que eles recebam os recursos orçamentários necessários para que não sejam sucateados. Esse foi um dos grandes problemas dos órgãos anteriores da Justiça do Trabalho: não havia pessoal suficiente para dar conta de todos os procedimentos. Esse é um dos grandes desafios para evitar os problemas que existiram no passado.

3

OBSERVAÇÕES COM BASE NA EXPERIÊNCIA DA ALEMANHA

O movimento sindical da Alemanha remonta ao século XIX, quando foram colocadas e definidas as bases do modelo atual. O modelo inicial foi o de sindicato por ramo, no lugar dos sindicatos por categoria. E o modelo foi muito forte nos setores metalúrgico, eletroeletrônico e químico. Chegou-se a uma estrutura em que todas as pessoas que trabalhavam em uma empresa, que atuavam no ramo ou no setor, pertenciam ao mesmo sindicato. Independentemente da formação ou da qualificação profissional, todos os trabalhadores participavam da mesma organização.

Até 1933 existiam quatro grandes sindicatos orientados com base em tendências político-partidárias. Um sindicato cristão, criado no século XIX, que se orientava fortemente baseado na igreja católica. Havia o movimento sindical social-democrático, fundado pelo partido da social-democracia. Também havia um movimento sindical liberal, cujo princípio era o de integrar os trabalhadores na sociedade burguesa. E na década de 1920 foi criado o sindicato comunista, já no período da República de Weimar. Além disso, havia sindicatos nacionais considerados politicamente “pelegos”, que eram das empresas e que cooperavam estreitamente com os patrões. Na história alemã, de 1933 a 1945, houve o regime fascista, período em que todos esses sindicatos foram proibidos e havia apenas o chamado Sindicato Único.

Estrutura sindical

Desde 1945 até a década de 1990, o modelo sindical alemão foi conformado por sindicatos por ramo, como sindicato único e sem divisão política. E o princípio da organização é de um sindicato em uma empresa. Sempre havia na empresa apenas um sindicato, sem divisão por categoria ou por partido. Como exemplo, o Sindicato dos Metalúrgicos, o Sindicato dos Químicos, o Sindicato dos Gráficos e assim por diante. Essa foi a base: sindicatos por ramo/indústria. E esses sindicatos são autônomos, têm soberania sobre os recursos financeiros e conduzem as convenções coletivas.

Além dos sindicatos, existe uma Confederação ou Central, cuja sigla em alemão é DGB (Confederação Alemã de Sindicatos), que é na verdade uma plataforma que defende os interesses gerais no plano político. Ou seja, tem-se o seguinte

modelo: sindicatos por ramo relativamente fortes, soberanos e autônomos, e uma central sindical relativamente fraca.

Para melhor entender o modelo sindical deve-se considerar que os sindicatos alemães se definem como sendo de cogestão – querem uma participação máxima nas empresas, nas convenções e nas negociações coletivas – e se orientam pelo Estado de bem-estar social. Quanto ao status legal, os sindicatos não têm uma representação direta nas empresas – são atores supra empresa. Isso foi definido na Lei de Constituição de Empresa de 1952, que é a Lei que regulamenta as relações trabalhistas dentro da empresa. E as relações de trabalho dentro destas estão sujeitas à noção de que a empresa é uma entidade autônoma, e que nela não deve haver ingerência ou influência de fora.

Nas empresas há um Conselho de Empresa ou uma Comissão de Fábrica que negocia com o lado patronal. Esse Conselho de Empresa não tem o direito de greve e nem de realizar negociações coletivas. Ele é responsável pela política social dentro da empresa e pelos conflitos que acontecem no âmbito da empresa. O sindicato é a organização superior, responsável pelo setor. Com o decorrer do tempo, os Conselhos de Empresas passaram a se orientar diretamente nos sindicatos. Sempre existiu uma boa relação e eles se passaram a atuar em sintonia com os sindicatos.

Em 1971, foi realizada uma reforma importante na Lei de Constituição de Empresa, que deu possibilidades aos sindicatos de atuarem e estarem mais presentes diretamente nas empresas. É explícita a divisão e a separação da organização dos trabalhadores na empresa. Dentro, é onde os Conselhos de Empresa são fortes e responsáveis por todos os trabalhadores. E devem se comportar visando que o bem da empresa seja fortalecido. Do lado de fora das empresas, há os sindicatos responsáveis pelos membros filiados, com direito de greve e de negociação coletiva. Essa é a base da estrutura sindical, cuja divisão aparente foi superada pela ação dos trabalhadores, e que realiza as negociações coletivas.

Sindicalização e mudanças na organização

Atualmente, o grau de sindicalização para toda a economia está em torno de 14%, que pode ser considerado relativa-

mente baixo, inclusive na comparação internacional. Entretanto, ele é significativo em alguns segmentos da economia, especialmente no setor industrial, onde atinge entre 70% e 80% na indústria automotiva e entre 40% e 70% nas indústrias metalúrgica e química. Assim, os sindicatos estão bem-organizados nos setores com forte impacto sobre a política social, a política econômica e a industrial.

Desde a década de 1980 registra-se internacionalmente, e também na Alemanha, o enfraquecimento do setor industrial. No país, a indústria se manteve relativamente estável entre 1995 e 2017, com a participação desse setor na economia em torno de 22%. Atualmente a participação diminuiu ligeiramente, enquanto o setor dos serviços ficou mais forte. E chegou-se a essa nova economia dos serviços, em que a sindicalização é mais difícil. Isso levou a uma outra mudança iniciada nos anos 1990 que foi a transformação de 16 sindicatos em oito. Houve a integração de sindicatos menores aos sindicatos maiores, devido à mudança estrutural e à ação sindical chamada de transição justa em resposta ao enfraquecimento das entidades sindicais. Por exemplo, o Sindicato da Mineração fundiu-se com o Químico; o Têxtil fundiu-se com o Sindicato Metalúrgico. A fusão mais recente foi a criação de um grande sindicato de serviços, em que entraram cinco organizações criando o *Sindicato Ver.di*, que atualmente conta com cerca de dois milhões de filiados. Essa foi uma novidade importante e uma forma de reagir à redução do número de membros.

Em 1992, existiam cerca de 12 milhões de filiados nos sindicatos na Alemanha; hoje são cerca de 6 milhões, ou seja, uma redução de filiados pela metade. A primeira reação, e a mais importante, foi a concentração das organizações, e a segunda reação foi que a sindicalização se colocou mais no centro da ação sindical. A organização dos filiados é crucial para se ter uma posição mais forte na negociação com os empregadores e uma maior capacidade de exercer pressão sobre a política. Os sindicatos alemães passaram a usar métodos dos Estados Unidos, o *organizer*, e foram criados incentivos à filiação. Como as convenções coletivas existem para todos os trabalhadores, independentemente de estarem filiados a um sindicato, tornar-se membro de um sindicato depende fortemente das vantagens e incentivos oferecidos aos trabalhadores. Por isso foram criados vários incentivos à filiação.

Estrutura sindical e convenção coletiva

Uma mudança importante na organização dos trabalhadores aconteceu no final da década de 1990. Desde então a estrutura sindical comporta o sindicato por categoria, e não apenas o sindicato unitário. Foi um desenvolvimento interessante, ligado ao processo de privatização dos serviços públicos em setores que o Estado era forte, como nos setores de trens, de hospitais e no aéreo. Nestes, surgiram novos atores sindicais autônomos promovidos pela criação do sindicato Ver.di. Os trabalhadores desses setores, para não ficarem à margem da ação dos grandes sindicatos existentes, organizaram-se de forma independente, com os seus interesses como um

grupo à parte e separados dos sindicatos grandes. Antes eram Associações Profissionais, e na esteira da privatização se organizaram em entidades independentes para defender seus interesses.

No interior dessa mudança organizacional tem-se a relação entre a heterogeneidade e homogeneidade da estrutura sindical. Se os sindicatos são muito heterogêneos, a reivindicação se orienta nos grupos inferiores, em determinados valores que são mais comuns aos trabalhadores. No caso da convenção coletiva setorial valem os valores médios, considerando todas as ocupações do setor. Já no caso de uma convenção coletiva de um segmento profissional específico, a reivindicação se orienta nas condições de mercado do grupo profissional ou da empresa. Dessa forma, se há um sindicato metalúrgico, e no centro estão os trabalhadores do setor automotivo, por exemplo, esses trabalhadores receberão menos do que conseguiriam se organizados de forma independente. Isto lhes garantiria um nível salarial mais alto, pois no caso da convenção coletiva setorial valem os valores médios, considerando todas as ocupações do setor. Se os trabalhadores fossem apenas os do setor automotivo, conseguiriam salários melhores, em relação aos praticados na estrutura metalúrgica e eletroeletrônica. A diferença salarial a menos, praticada na grande convenção coletiva, pode ser compensada nas negociações com as empresas, feitas pelos Conselhos de Empresa. Nestas, como exemplo, negociam o décimo terceiro, o décimo quarto salário, adicionais e outras coisas mais, elevando o nível salarial do seu grupo de trabalhadores.

Pluralismo sindical

Nos últimos vinte anos, os ramos e as categorias sindicais passaram a sentir a pressão de grupos pequenos e homogêneos. No momento, isso acontece nos setores aéreo, ferrovias, bombeiros e hospitais, que criaram grupos e categorias específicas fortes. Com isso, o princípio básico do modelo sindical – um sindicato, uma empresa – está sendo minado e diluído.

Frente a essa situação, em 2015, foi editada a Lei “uma convenção coletiva por empresa”, que determina qual organização é representativa quando existem vários sindicatos numa empresa³. Com isso a direção e a representação sindical podem celebrar contratos diferentes, com parceiros diferentes e com conteúdos diferentes, como acontece na Bélgica ou no Reino Unido. É possível que com uns se negocie o salário, com outros o horário de trabalho, com outros a qualificação e com outro grupo a aposentadoria. Ou seja, há a opção da especialização da negociação. Na Alemanha, entretanto, essa especialização ainda não desempenha um papel relevante, pois a lei prevê que apenas o sindicato que está na empresa e que organiza a maioria dos trabalhadores é o que negocia a Convenção Coletiva.

3 N.do E. A lei (em alemão) pode ser consultada em: <https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn%3Aaid%3Aascds%3AUS%3A-24750544-6478-33c9-99c7-05b6beb84c1a>.

Representatividade

A apuração da representatividade sindical é feita através de solicitação da lista de dos trabalhadores sindicalizados a um Tabelião, dos Cartórios de Registro, para a verificação da maioria da filiação aos sindicatos e para determinação de qual é mais representativo no setor. É um procedimento simples, mas que nem sempre ocorre de forma pacífica. Por vezes há conflitos e não apenas entre os sindicatos e as empresas, mas também conflitos entre os sindicatos de trabalhadores.

A existência de sindicatos concorrentes pode gerar conflitos quando não há um modelo de cooperação que determine como lidar uns com os outros e quais são os princípios que orientam a ação sindical. Quando o entendimento não funciona, entra em tela o Estado, que pode entrar pela situação ou pode entrar usando a via jurídica, o que pode acirrar ainda mais o conflito sobre a criação e o reconhecimento dos novos sindicatos. Os temas do pluralismo sindical, da representatividade e da resolução de conflitos são presentes no debate sindical, e concentram-se especialmente no setor dos trens e da aviação.

Negociação coletiva

A convenção coletiva vale para todo o ramo produtivo e as negociações não são nacionais e sim regionais. Identifica-se um distrito piloto para se negociar, tendo como pressuposto que essa convenção poderá posteriormente ser estendida às demais negociações no estado. Ou seja, há um controle descentralizado, mas que é estendido para a região e para o Estado. Sendo a Alemanha um país federativo, descentralizado, há poucas regras centrais, normalmente são regras regionais.

Os empregadores têm atuado em oposição ao sistema das convenções coletivas por ramo produtivo, e foram contornando esse sistema. Desde a década de 1990, em muitos sindicatos patronais há mais empresas que não estão sujeitas à convenção coletiva por ramo, o que leva à *deslegitimação* dos instrumentos das convenções coletivas e enfraquece os sindicatos. É uma espécie de ciclo vicioso, em que os sindicatos dos trabalhadores perdem a capacidade de reivindicar junto ao sindicato patronal, enfraquecendo a sua atratividade e aceitação entre os trabalhadores. Por outro lado, os sindicatos patronais também perdem a sua atratividade, pois as contendas das disputas negociais do contrato coletivo se enfraquecem.

Isso fez com que, para além das convenções coletivas por ramo, passassem a ser celebrados acordos que valem para uma empresa, e estes são crescentes no país. Esse é um desenvolvimento que causa grande preocupação aos sindicalistas pois na Alemanha, na década de 1980, dois terços de todos os trabalhadores estavam cobertos por uma convenção coletiva. Atualmente esse número caiu para 15%.

Financiamento sindical

Uma importante questão é a de como financiar a atividade sindical. Na Alemanha, a contribuição do filiado é de 1% do salário bruto, e isso vale para todos os sindicatos. É uma contribuição relativamente alta que precisa ser paga, e volta e meia, há discussões se deveria ser mudada. Até agora isso não foi feito, porque repentinamente poder-se-ia enfrentar uma situação de concorrência sindical.

A base central do financiamento dos sindicatos são as contribuições dos seus filiados. Tomando como exemplo o IG Metall (Sindicatos Metalúrgicos), ele conta com mais ou menos dois milhões de filiados e tem um orçamento anual de aproximadamente 600 milhões de euros, obtidos através de contribuições das filiações. Os membros dos sindicatos podem abater uma parte da contribuição sindical no Imposto de Renda. O fisco financia uma parte que é mais ou menos 30% da contribuição sindical, isto é, há um apoio direto às atividades coletivas dos sindicatos.

Para além dessas contribuições não há outras fontes de renda consideráveis. Claro que existem possibilidades menores de financiamento como, por exemplo, alugar a sede para outras organizações ou oferecer alguns serviços, mas essas receitas não desempenham um papel muito relevante. Portanto os sindicatos precisam se organizar, precisam sindicalizar e ter muitos membros.

O trabalho com a juventude é uma atividade da qual os sindicatos se beneficiam, seja através de um plano de apoio aos jovens para conseguir postos de trabalho como da oferta de formação para a juventude, mas são serviços que devem que ser comprovados.

Salário mínimo

Nas últimas décadas, com a queda da participação da indústria e o crescimento dos serviços, observou-se um forte aumento do segmento de trabalhadores de baixos salários, o que provocou uma reação do Estado. Atualmente, este segmento é um dos maiores da Europa, sendo que 25% de todos os trabalhadores têm uma remuneração baixa. Na maioria dos casos, essa condição ocorre sem a cobertura das convenções coletivas, pois são trabalhadores que não contam com essa proteção. Por isso, desde 1999, iniciaram-se as negociações no sentido de se instituir um salário mínimo na Alemanha. O tema foi inicialmente visto com bastante ceticismo pelos sindicatos, que temiam que a fixação do salário mínimo pelo Estado resultasse no enfraquecimento regulatório das convenções coletivas (que sempre fixaram o nível salarial) e com isso também enfraquecesse a influência sindical. Ao final se chegou a um consenso sobre a importância do salário mínimo para a proteção do grande segmento dos trabalhadores de baixo salário pouco assistidos pelos sindicatos. Em 2015, o salário mínimo foi instituído por Lei, sendo seu valor atual € 12,00 por hora.

O ano de 2015 foi muito importante. Nele, foram editadas duas leis que impactaram bastante o modelo sindical alemão: de um lado, a Lei da convenção coletiva única que pela primeira vez reconheceu o pluralismo de sindicatos concorrentes; de outro lado, a Lei do salário mínimo com o qual se reconheceu, pela primeira vez, que o Estado tem uma posição forte e é um elemento importante na definição do salário.

Flexibilização e terceirização

Em se tratando da política salarial, da jornada de trabalho, da terceirização com os chamados *mini-jobs*, do trabalho temporário ou de aluguel, que também é uma espécie de trabalho terceirizado, houve uma forte flexibilização contratual. Até a década de 1980 esses tipos de trabalho não existiam no país. Posteriormente, essas novas formas de trabalho se expandiram muito, ampliando o segmento de baixos salários. No momento, existem 800 mil trabalhadores temporários, mas observa-se a estagnação desse número, que já foi de milhão de trabalhadores no início dos anos 2000.

Os sindicatos reagiram e desenvolveram convenções coletivas nacionais (e não regionais) no caso desses trabalhadores temporários terceirizados. A escolha da abrangência nacional deveu-se ao fato de que as empresas de trabalho temporário disponibilizam trabalhadores para diferentes ramos e para diferentes setores da economia. Coube então à central sindical desempenhar esse papel, realizando as negociações nacionais.

Economia digital

As plataformas globais e todas as atividades conexas estão presentes na economia alemã, sendo essa uma área trabalhada de forma ainda rudimentar pelos sindicatos. Alguns sindicatos criaram *plataformas próprias*, nas quais os trabalhadores podem se registrar e acompanhar como é feita a remuneração para as suas atividades, e com isso ter uma posição melhor na negociação dos trabalhos.

Quanto ao estatuto jurídico, os trabalhadores em plataformas são tratados como autônomos de acordo com a jurisprudência, e não estão sujeitos à mesma proteção dos trabalhadores assalariados. A luta dos sindicatos é para que esses trabalhadores sejam tratados como os demais, isto é, a reivindicação é pelo reconhecimento de que se trata de um trabalho contratado e que, portanto, deve ter a proteção social e previdenciária. Há uma relação de trabalho triangular – trabalhador, empregador e plataforma – em que a posição jurídica é definida pela plataforma. E o que deveria acontecer é o reconhecimento de que de um lado se tem o trabalho, e do outro o capital. Sem esse reconhecimento não há relação de trabalho, não há contrato de trabalho e, assim, não há relação trabalhista. Por isso, até o momento, não há convenções coletivas para esse setor.

A observação do trabalho nas plataformas indica sociologicamente uma unidade muito transformadora para superar as

estruturas de classe e as estruturas de conflito de relações de trabalho. O tema traz um enorme risco para segurança social e para a própria estruturação do trabalho na nossa sociedade. Por conta disso, o Ministério do Trabalho e a Comissão Europeia têm grande interesse em conseguir outra estrutura organizativa deste trabalho. Uma estrutura mais vinculativa, que traga mais possibilidade de planejamento, mais segurança e que se assente no trabalho coletivo e em comissões coletivas. Mas, até agora, não se conseguiu avançar muito.

4

OBSERVAÇÕES COM BASE NA EXPERIÊNCIA DA ITÁLIA

A Constituição antifascista e republicana de 1948 é fruto da luta da resistência contra o nazifascismo. Antes, havia uma ordenação corporativa sem a liberdade sindical e o pluralismo sindical. Existia um só sindicato com personalidade jurídica de direito público, controlado pelo Estado e submetido a um forte controle do poder público, com personalidade jurídica fornecida mediante a inscrição obrigatória de todos os trabalhadores ao sindicato fascista. Esse sindicato realizava contratos coletivos de eficácia geral – efeito *Erga omnes* – fonte do direito interno, em sentido objetivo.

O primeiro artigo do Código Civil de 1942, quando lista as fontes do direito – em sentido objetivo – inclui as *normas corporativas*. Já a Constituição de 1948 marca a máxima distância possível em relação a esse ordenamento corporativo, afirmando o princípio da liberdade sindical. O artigo 39, alínea 1, reza que a *organização sindical é livre*. E foi sob este princípio que se desenvolveu todo o sistema sindical italiano, pós-segunda guerra mundial. Na Itália não existiu e não existe uma lei sindical; o sistema continua vivendo em regime de anomia, sem nenhuma regulação legislativa.

Liberdade e pluralismo sindical

A *liberdade sindical* significa tanto a *positiva* quanto a *liberdade sindical negativa*, pois o artigo 39 pressupõe a *liberdade sindical individual* e *liberdade sindical coletiva*. Assim, tem-se a liberdade de escolha da forma organizacional, seja a de uma associação reconhecida, associação não reconhecida ou de um comitê de luta espontâneo. Da mesma forma, pode-se selecionar os instrumentos da ação sindical, como por exemplo contrato coletivo ou conflito coletivo. Pode-se ainda optar pela ação direta ou por outras formas diferentes de luta. Todas essas possibilidades fazem parte da *liberdade sindical coletiva* que o ordenamento jurídico reconhece para o fenômeno sindical. E a liberdade sindical significa *pluralismo sindical*.

O artigo 39 da Constituição italiana, entretanto, tem uma segunda parte composta das 2ª, 3ª e 4ª alíneas. A característica desta parte é a de não assinalar uma forte distância em relação ao ordenamento corporativo fascista. Ela mantém uma relação mais dialética com o passado, não tem um corte nítido.

A 2ª alínea, previa que os sindicatos pós-constitucionais poderiam pedir e obter o *registro como pessoa jurídica de direito público*. A mesma personalidade jurídica de direito público que tinha o sindicato corporativo. Já a 3ª alínea, impunha para esse registro a condição de ter um *ordenamento interno de base democrática*.

Por sua vez, a 4ª Alínea é a norma mais importante de todas, porque ela tenta resolver dois problemas. Primeiro, o problema de conciliar a liberdade sindical que significa o pluralismo sindical – próprio do novo mundo e da nova democracia – com a exigência de um contrato coletivo eficaz *Erga omnes*. Ou seja, um contrato coletivo que tenha a mesma eficácia subjetiva e o mesmo âmbito de aplicação do contrato corporativo.

Unidade de ação e negociações coletivas

Para resolver o problema da 4ª alínea, os sindicatos, em sua pluralidade, precisam realizar um único contrato coletivo para cada setor da economia, para cada ramo e para cada categoria. E esse é o dilema que é sempre colocado, ou seja, o de evitar a fragmentação sindical.

O problema então é o de garantir a unidade sindical, ou pelo menos a unidade de ação dos vários sindicatos. A solução proposta estava contida no parágrafo quarto do artigo 39, pois este prevê que os sindicatos registrados são representados proporcionalmente aos seus filiados, e estes assinam os contratos coletivos – *Erga omnes* – para todos os trabalhadores da categoria.

Assim, a solução adotada na Constituição é a ideia da *representação unitária* dos vários sindicatos registrados, construída de acordo com o critério proporcional. E esse critério proporcional faz referência ao sindicato de associação, ou seja, à *representatividade* através dos *filiados* da entidade sindical. Essa delegação unitária permite concluir um contrato coletivo que tenha eficácia geral.

Mas essa solução constitucional não foi implementada, em parte, por razões então ligadas à época pós constitucional e à realidade italiana dos anos 1950; e, em parte, também por razões políticas, ligadas ao sistema político e ao sistema sin-

dical italiano. Existe ainda mais uma razão que não é irrelevante e está ligada a cultura jurídica italiana.

A primeira razão se relaciona à preocupação dos sindicatos italianos no segundo pós-guerra com as possíveis intromissões dos poderes públicos nos assuntos internos do sindicato. É preciso lembrar que, naquela época, o sindicato precisava de força no terreno da liberdade. Havia o temor de que a verificação exigida pelos poderes públicos sobre democracia interna pudesse permitir uma ingerência ou interferência nos assuntos internos ao sindicato. Inclusive porque o aparelho de Estado ainda era muito fascista. A entrada em vigor da Constituição não muda o mundo de um dia para o outro.

A razão política se relaciona ao fato de que alguns sindicatos foram e ainda são contrários à implementação dessa parte do artigo 39, em especial os sindicatos de minoria como a CISL⁴ e a UIL⁵ (respectivamente entidades de inspiração católica e liberal). Esses sindicatos são minoria no mundo da representação sindical, mas eles estão ligados aos partidos políticos da maioria no mundo da representação e dos interesses políticos. Por outro lado, a CGIL, sindicato mais importante, está ligada ao Partido Comunista que é o principal partido de oposição. Isso explicita o motivo pelo qual o parlamento, com maioria democrata-cristã ou com maioria católica e liberal, não se dispôs a promover uma lei Constitucional correndo o risco de premiar, no mundo da representação sindical e social dos interesses, o sindicato ligado a principal força de oposição.

A terceira razão da não implementação do previsto no 4º parágrafo do artigo 39 é jurídica, com base na importante teoria do ordenamento intersindical. A regra de ouro deste ordenamento é a regra do reconhecimento mútuo, isto é, do reconhecimento recíproco entre as partes sociais. Ele tem suas próprias leis que são as cláusulas dos contratos coletivos, suas próprias ações, a ação direta via a greve, entre outras. Esse ordenamento tem também seus próprios juízes, tem as cláusulas dos contratos coletivos que exigem a presença de um árbitro, ou de um colégio arbitral para a solução de litígios sobre a interpretação e aplicação dos contratos coletivos. Então esse ordenamento intersindical é um ordenamento originário que não precisa de regras ditadas pelo Estado. Essa teoria também contribuiu para se considerar que não era necessário implementar o artigo 39, parte dois, da Constituição.

Dessa forma, nenhuma norma do *Estatuto* cuidou do sistema da negociação coletiva e da vida do sindicato. Durante muito tempo, foi a *jurisprudência* que elaborou as soluções capazes de estender a aplicação do contrato coletivo, pois este no sistema italiano não tem eficácia geral diante da não implementação do Artigo 39, parte dois. Ele tem uma eficácia limitada aos filiados e às organizações que firmaram o contrato. Afinal, é um contrato atípi-

co, não regulado pela lei que respeita as regras ditada para os contratos em geral. Portanto, em termos de direito, estritamente se aplica somente aos filiados das organizações que celebraram o contrato.

A jurisprudência, entretanto, elaborou algumas técnicas e soluções que ampliam essa eficácia subjetiva e estendem o âmbito de aplicação dos contratos coletivos. Uma das principais é a técnica que tem no seu cerne uma norma Constitucional em matéria de paridade da remuneração. Essa norma é o artigo 36 da Carta italiana, que estabelece o direito do trabalhador a uma remuneração proporcional à quantidade e à qualidade do trabalho desempenhado, e que seja suficiente para garantir, ao trabalhador e à sua família, uma existência livre e digna. Existe uma norma que entrega para cada trabalhador um direito subjetivo relacionado a uma retribuição justa. Mas a Constituição não diz quem estabelece a quantia ou quem torna esse preceito um valor concreto. Poderia ser o legislador, mas de fato é a negociação coletiva.

De acordo com o artigo 39, os sindicatos deveriam celebrar contratos coletivos que tivessem eficácia geral, e identifica no sindicato a autoridade salarial por excelência. Como este artigo não foi implementado, os juízes – desde os anos 1940 – afirmam que o mínimo Constitucional, ou a remuneração justa, tem que ter como parâmetro os salários mínimos contemplados nos contratos coletivos. Mesmo em se tratando de contrato coletivo sem eficácia geral. E esse é um exemplo muito importante para se entender o desenvolvimento do ordenamento sindical italiano.

Representação no local de trabalho

Em 1970 foi aprovado o *Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores*, no qual consta a norma sobre as representações sindicais nos locais de trabalho. O Artigo 19, do *Estatuto do Trabalhador*, é uma norma com a utilidade de selecionar os sindicatos representativos, cuja presença nos locais de trabalho a legislação promove, frente a outros que não são tão representativos, mas que desfrutam da liberdade sindical. Nas empresas com mais de 15 empregados, por iniciativa dos trabalhadores, podem ser constituídas as representações sindicais pelos sindicatos representativos majoritariamente. Outra possibilidade dessa representação se dá no caso de sindicatos que, mesmo não sendo majoritariamente representativos, tenham realizado negociações de contratos coletivos aplicados no local de trabalho.

Na definição dos sindicatos majoritariamente representativos, vale o índice de maior representatividade, para qual a jurisprudência elaborou cinco critérios. O primeiro é o associativo, isto é, número dos associados. O segundo é o territorial: estar difundido em todo o território nacional, quando não for um sindicato exclusivamente local ou exclusivamente empresarial. O terceiro critério é o intersetorial: a presença do sindicato em vários setores do mercado e em mais de uma categoria. O quarto critério é reconhecimento do sindicato por parte dos poderes públicos: os sindicatos que são considerados pelo governo e pelo parlamento como interlocutores quando é

4 CISL: Confederação Italiana de Sindicatos de Trabalhadores.

5 UIL: União Italiana do Trabalho.

necessário legislar sobre matérias de interesse sindical e do trabalho – a chamada Lei de Tratativa que é precedida por um diálogo ou um confronto com alguns sindicatos. Por último, o quinto critério da determinação do índice de representatividade é a capacidade efetiva de mobilização dos trabalhadores para as ações sindicais. A resposta frente a ação de greve é um exemplo significativo.

A representação sindical nos locais de trabalho sofreu uma evolução ao longo do tempo. A última peça dessa história foi escrita por um pronunciamento da Corte Constitucional italiana, após um conflito muito amplo e acirrado que colocou em oposição a Fiat e a Federação dos Metalúrgicos, que não assinou um acordo por discordar do conteúdo negociado. Em represália, a empresa expulsou a representação dos metalúrgicos da planta fabril, tomando por base que, segundo o Artigo 19, somente pode constituir representação sindical no local de trabalho o sindicato que tenha assinado o contrato coletivo aplicado na unidade de produção. A Corte, entretanto, entendeu que podem constituir representações sindicais nos lugares de trabalho os sindicatos que participam das negociações sindicais, mesmo que não assinem o contrato coletivo.

Contratação coletiva

Apesar do legislador ter previsto direitos e prerrogativas em relação às representações sindicais nos locais de trabalho, ele nunca interveio no sistema de negociação coletiva. As regras do sistema de contratação e do contrato coletivo são contidas exclusivamente nos acordos contratuais coletivos. As regras atualmente obedecem ao *protocolo* assinado em 2014, que as partes sociais decidiram chamar de *Texto Único Sobre a Representação*. Mas trata-se de um contrato, de um entendimento, pois não existe no ordenamento intersindical ou uma lei sindical.

Sinteticamente, esse *protocolo* prevê que o contrato coletivo seja desenvolvido em dois níveis fundamentais: o contrato coletivo nacional, de categoria, que é o contrato de primeiro nível; e o contrato coletivo descentralizado, de segundo nível, que pode ser territorial e pode ser por empresa. Não há uma hierarquia entre primeiro e segundo nível, há apenas uma repartição da competência e da abrangência. O contrato coletivo nacional de trabalho decide que matérias e que instituições jurídicas são delegadas à negociação de segundo nível. Assim, com a contratação descentralizada através de algumas cláusulas que se chamam *cláusulas de remissão ou adiamento*, as partes concluem o contrato nacional.

A contratação de segundo nível não é disseminada em todo o território nacional e em todos os setores do mercado. Fala-se muito de contratação descentralizada e de contratação de segundo nível, mas só em menos de 30% das empresas italianas existe a contratação de segundo nível. O contrato coletivo nacional mantém a sua centralidade e cuida de regular boa parte dos estatutos da relação individual de trabalho. E ambos os tipos de contratos devem ser renovados a cada três anos de *vigência*.

A *ultratividade* não é estabelecida em lei, mas é objeto da negociação coletiva. É uma cláusula presente nos acordos tanto de primeiro quanto de segundo nível.

Economia digital

Em Bolonha, entre 2017 e 2020, houve um importante movimento sobre o fenômeno da sindicalização no setor de entrega de comida em domicílio – *delivery*. Esse movimento foi iniciado com uma greve dos entregadores e contou com alguns elementos significativos e úteis ao debate atual sobre o tema. Em novembro de 2017 houve uma forte e repentina nevasca na região. Frente às condições climáticas, os entregadores que trabalhavam para as grandes multinacionais decidiram não efetuar as entregas. E os aspectos interessantes da estratégia sindical dizem respeito ao sujeito sindical, ao interlocutor sindical, à forma da ação sindical e a experiência de neomutualismo que acabou se desenvolvendo.

O sujeito sindical desta greve foram os entregadores da *Riders Union* da Bolonha, que é um sindicato informal, de caráter metropolitano e que antes nunca tinha sido visto como um ator sindical. Não é uma associação sindical vinculada ao sindicalismo histórico, mas sim um grupo de entregadores que se auto-organizou e que organizou os que pareciam inorganizáveis. O trabalho sobre bicicletas parecia muito individualizado, sem nenhum lugar de encontro, sem nenhuma prática de relações, sem uma história sindical. Ainda assim, a *Riders* de Bolonha os organizou e a greve teve êxito.

O segundo elemento, o interlocutor: a contraparte não foi apenas as empresas multinacionais de Food Delivery ou as plataformas de entrega de comida; foi também o sujeito público, o município de Bolonha. Isso porque os entregadores disseram que *“o nosso lugar de trabalho são as ruas da cidade”*, e neste lugar de trabalho, se nevar, *“somos nós que corremos o risco de morrer”*. Portanto, o ator público tem que se encarregar da sua responsabilidade.

O terceiro elemento da prática sindical foi a publicidade. Os entregadores colocaram uma mensagem nos folhetos dentro das pizzas para envolver usuários, clientes e consumidores, e levá-los a se solidarizarem com o movimento.

Como quarto e último elemento, as entidades metropolitanas dos entregadores desenvolveram uma rede de neomutualismo. Assim como aconteceu nas origens do fenômeno sindical e da história dos sindicatos, as entidades dos entregadores organizaram lugares de socialização, de restauração e guarda dos instrumentos de trabalho. Organizaram lugares para se aquecerem e protegerem das intempéries, e com isso alguns espaços dos bairros tornaram-se casas dos entregadores.

Os resultados mais significativos dessa nova prática sindical foram de duas naturezas: de caráter territorial e de caráter legislativo, próprio da legislação nacional. O primeiro resultado, de caráter territorial, é o fato de que em várias regiões metropolitanas foram assinadas, pela autoridade pública

municipal, as *Cartas de Direitos*. Em Bolonha, em maio de 2018, foi solenemente assinada a *Carta de Direitos dos Trabalhadores Digitais*, que tecnicamente se trata de um contrato coletivo – um contrato coletivo territorial assinado pelos sindicatos, pelas entidades metropolitanas dos entregadores, pelas plataformas digitais e pelo prefeito do município de Bolonha. O mais importante nesse acordo foi o reconhecimento de alguns direitos, independente da natureza jurídica da relação de trabalho. Ou seja, independente da qualificação da relação de trabalho dos entregadores, como subordinado ou autônomo ou como dependente ou independente.

Outro elemento importante desses acordos coletivos trilaterais é o papel do ator público na garantia do exercício dos direitos sindicais, dado que as plataformas de entrega não têm uma sede ou um local de trabalho, já que os locais de trabalho dos entregadores são as ruas e praças da cidade. Hoje, o município de Bolonha inclusive se encarrega da garantia do espaço para as assembleias dos entregadores.

O segundo resultado alcançado com essas lutas e mobilizações foi a *mesa de negociação aberta no Ministério do Trabalho*, ou seja, uma mesa de negociação nacional para a qual foram convidados os sindicatos históricos mais representativos e as entidades metropolitanas dos entregadores. Essa mesa de negociações foi aberta em 2018 e concluída um ano depois, com a aprovação de um Decreto-lei que implementou direitos significativos não apenas para os entregadores de comida, mas para todos os *trabalhadores não subordinados*. Foi aprovada uma lei que afirma que a disciplina do trabalho subordinado, a tutela do trabalhador empregado, se aplica integralmente a todas as atividades de trabalho inseridas de maneira estável numa organização que outros fazem de maneira unilateral.

Se tradicionalmente o direito do trabalho e a proteção do trabalho era aplicada somente aos trabalhadores que recebem ordens, instruções e indicações a respeito de como desempenhar sua atividade de trabalho, na Itália o campo de aplicação do direito trabalhista foi ampliado e se tornou mais vasto. Agora, o direito trabalhista se aplica a cada atividade que está inserida numa organização, unilateralmente predisposta pelo titular, mesmo se não existir uma sujeição hierárquica às ordens de um superior. Inclusive quando essa organização é determinada de maneira impessoal, por um algoritmo, por uma infraestrutura digital ou por uma plataforma digital.

É muito significativo que uma mudança tão relevante, que amplia a extensão do raio de ação da tutela do trabalho, tenha acontecido, também e principalmente, como resultado das lutas e mobilizações de uma parte muito pequena e muito desafortunada do moderno mercado de trabalho, com uma taxa de sindicalização e de presença no sindicato tradicional muito baixa.

5

APONTAMENTOS PARA O DEBATE BRASILEIRO

Liberdade sindical

As reflexões dos especialistas europeus apontam que o regime de liberdade sindical foi, historicamente, o fundamento determinante da ação dos trabalhadores na reconstrução de suas organizações sindicais após os regimes ditatoriais de moldes fascistas. As escolhas livres e autônomas dos trabalhadores e dos empresários geraram modelos de organizações próprias dos países, com as devidas adaptações adequadas a cada local.

As escolhas e adaptações das formas organizacionais dos países, entretanto, não eliminam a percepção das características de um “modelo” de organização que tem alguns elementos estruturantes. O primeiro é a distância organizativa mantida em relação ao Estado, que é significativa na Alemanha, de alguma proximidade na Itália e com maior presença relativa na Espanha. O segundo elemento do modelo é a importante existência da organização por local de trabalho, sob diferentes denominações – comitês ou comissões de trabalhadores – e atuações na disputa sindical, porém sempre atuando junto aos sindicatos e dando-lhes suporte representativo no âmbito das empresas. O terceiro elemento é a organização baseada no pluralismo sindical, caracterizada pela heterogeneidade das representações e das negociações, sob a forte influência das organizações de cúpula.

O pluralismo, como visto pelos expositores, coloca um grande desafio para a prática sindical, cuja superação encontra-se na ampliação da capacidade de representação e em uma ação unitária coordenada pelas organizações sindicais de cúpula. Assim o pluralismo é confrontado por uma atuação política conjunta dos atores sindicais através unidade de ação para garantir a eficácia dos resultados conquistados, provenientes das demandas e dos interesses dos trabalhadores.

O caso do sindicalismo mexicano, como apresentado, merece ser analisado e acompanhado em suas peculiaridades. Historicamente, é um sindicalismo caracterizado por uma forte proximidade em relação ao Estado, através do Poder Executivo. Com a Reforma em implementação, ganha relevo o papel do Poder Judiciário na determinação e no controle dos procedimentos previstos na Lei da Reforma. O não cumprimento do prazo legal, em maio último, para a realização das revisões dos Acordos Coletivos existentes, com a devida

aprovação dos trabalhadores a eles vinculados, torna-se potencialmente um campo de intensas disputas no interior das representações sindicais, frente à previsão da pluralidade sindical legalmente estabelecida na Reforma mediante consulta e escolha dos trabalhadores.

O tema da liberdade de organização sindical está presente nos debates brasileiros há tempos. Nas décadas de 1970 e 1980 como parte do ideário de rompimento com a ditadura; depois nos debates da reforma constitucional democrática de 1988. Nos anos 1990, com o início do processo de fragmentação sindical, ora provocado pelas disputas entre os trabalhadores ora pelo incentivo e promoção patronal, e como consequência do processo de privatização. Na primeira década do milênio, foi alvo de intensos debates no Fórum Nacional do Trabalho. E mais recentemente se apresentou nas propostas do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET).

Negociação e Acordo Coletivo

Nos três países europeus analisados, a negociação coletiva é realizada, tradicionalmente, por setor ou ramo de atividade. A aplicação do conteúdo do acordo coletivo é válida, indistintamente, para o conjunto dos trabalhadores das unidades produtivas a que a negociação é atribuída, ou seja, a base sindical do acordo.

A negociação, geralmente, é fruto da ação combinada entre os sindicatos e as representações sindicais por local de trabalho. Obedece aos critérios de representatividade previstos em lei ou negociados, que definem a participação e realização dos processos negociais. Diante da existência da pluralidade sindical, a participação de múltiplos atores sindicais representativos requer, e torna, a ação coordenada e unitária um fator estratégico e determinante da defesa dos interesses dos trabalhadores.

São diversas as modalidades de negociações e de acordos quanto à abrangência espacial e de conteúdo. No tocante à base territorial, os acordos podem ser nacionais, regionais, estaduais e locais. Em relação ao conteúdo das cláusulas dos acordos, elas podem ser mais específicas ou mais gerais. A combinação desses critérios pode gerar a classificação hierár-

quica dos acordos, em níveis segundo abrangência da aplicação do conteúdo⁶.

Um procedimento comum, e de significativa importância estratégica, nas negociações desses países é a confecção de um acordo padrão modelar que se torne referência e sirva de farol para as demais negociações. Este procedimento, combinado com o efeito *Erga omnes* e com o mecanismo da ultratividade, amplia a aplicação e cobertura do acordo, bem como a vigência dos instrumentos normativos.

No México, as negociações coletivas de base local e por empresa são predominantes.

O efeito *Erga omnes* e os acordos coletivos

O princípio *Erga omnes* que estende o resultado da negociação para todos os trabalhadores, independente da filiação ou não aos sindicatos subscritores do acordo coletivo, é uma prática corrente nos países europeus aqui tratados. Dessa forma, as cláusulas acordadas entre os sindicatos laborais e patronais são de eficácia geral, abrangendo o conjunto dos trabalhadores da base da negociação⁷.

Ultratividade dos acordos

A ultratividade é o mecanismo que assegura a continuidade da aplicação das cláusulas dos acordos coletivos após findada a vigência contratual.

No caso da Espanha, a ultratividade é plena, sendo previsto legalmente que se a prorrogação da validade do acordo completar um ano, poderá ser acionado o mecanismo de *mediação* para encaminhar a negociação do novo acordo coletivo. No caso da Itália, o mecanismo pode ser considerado a ultratividade de fato, pois ainda que não exista norma reguladora do estatuto, ele é praticado com base na Constituição e em jurisprudência da Corte italiana. Na Alemanha, ela é praticada com base na tradição negocial, sem tempo definido.

Financiamento sindical

Nesses países, a principal fonte de recursos para o financiamento da atividade sindical é a contribuição associativa dos trabalhadores filiados ao sindicato. A associação ao sindicato é livre e espontânea. A filiação garante a representatividade e é decisiva na determinação da capacidade financeira dos sindicatos.

Outros recursos podem compor a base da arrecadação financeira e o patrimônio dos sindicatos, como os listados a seguir:

- Transferência e uso de imóveis do patrimônio público estatal aos sindicatos.
- Cobrança de serviços prestados aos trabalhadores pelo Departamento Jurídico do sindicato.
- Subvenções públicas por atuação institucional em organismos públicos de consulta.
- Prestação de serviços em programas de mercado de trabalho (por exemplo, apoio à juventude).
- Incentivos fiscais: na Alemanha parte da mensalidade dos sindicalizados pode ser descontada do imposto de renda.

Trabalho em plataformas digitais

Os desafios impostos à organização dos trabalhadores nas denominadas “plataformas digitais de trabalho” conformam um elo comum nas análises dos expositores convidados. Por um lado, a presença de grandes e fortes empresas multinacionais no setor, tendo em comum a negativa da existência de uma relação trabalhista que caracterize suas atividades econômicas. Por outro lado, um segmento de trabalhadores em precárias condições econômicas de sobrevivência. São trabalhadores em precárias condições sociais algumas vezes devido à origem migratória que fragiliza, ainda mais, a sua inserção no mercado de trabalho formal e na sociedade, por conta das dificuldades de reconhecimento da cidadania e do direito ao trabalho. Esse quadro do trabalho em plataformas impõe aos sindicatos o desafio organizacional da inclusão desse novo trabalhador oriundo de um mercado em que as relações de trabalho se tornam cada vez mais heterogêneas ao contrário da experiência tradicional das entidades sindicais que surgem da experiência de mercados homogêneos. O desafio atual consiste em dar vida sindical a essa força de trabalho que realiza trabalhos sem vínculo trabalhista, sem local definido, sem jornada definida e sem empregador.

Nos exemplos de enfrentamentos a esse novo quadro, alguns relatos são importantes. Na Alemanha foi criada uma Plataforma, por uma entidade sindical, com o objetivo de dar informação sobre o preço do trabalho na atividade para que os trabalhadores possam melhor avaliar a precificação do trabalho próprio. Na Espanha houve o reconhecimento de que a atividade das plataformas caracteriza a existência de uma relação de trabalho, ainda que o fato esteja sob contenda judicial. Na Itália, o registro da ação sindical promovida pelos Entregadores de Bolonha, em 2018, que resultou na *Carta de Direitos dos Trabalhadores Digitais*, que, tecnicamente, é um contrato coletivo territorial assinado pelos sindicatos, pelas entidades metropolitanas dos entregadores, pelas plataformas digitais e pelo prefeito. O aspecto mais importante desses acordos foi o reconhecimento de alguns direitos, independente da natureza jurídica da relação de trabalho e da qualificação da relação de trabalho dos entregadores, como subordinado ou autônomo.

⁶ N. do E. Na Itália são definidos como de 1º e 2º nível.

⁷ N. do E. – Destaca-se a importância dada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para a ampliação da cobertura das negociações coletivas como fator de estabilidade das relações de trabalho, o que leva a adoção de mecanismos de extensão.

AUTORES

**Fundação Friedrich Ebert
Instituto Lavoro****Sistematização:**
Ademir Figueiredo**Edição:**
Ademir Figueiredo
Ariella Silva Araújo
Clemente Ganz Lúcio
José Eymard Loguercio
Waldeli Melleiro

FICHA TÉCNICA

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313
01311-931 • São Paulo • SP • BrasilInstituto Lavoro
Edifício Ion, SGAN 601, Lote H, Salas 79 a 86, Térreo,
Asa Norte
70830-010 • Brasília • DF • BrasilResponsáveis:
Christoph Heuser, representante da FES no Brasil
Waldeli Melleiro, diretora de projetos
<https://brasil.fes.de>José Eymard Loguercio, presidente do Instituto Lavoro
<https://institutolavoro.org.br/>Contato:
fesbrasil@fes.org.br

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Experiências internacionais e o caso brasileiro



Este texto busca sistematizar os principais aspectos abordados por convidados internacionais que participaram de reuniões online, realizadas no final de 2022, com o objetivo de oferecer uma visão geral sobre o Sistema de Relações de Trabalho em seus países. As reuniões foram organizadas pela Fundação Friedrich Ebert e pelo Instituto Lavoro, que selecionaram para análise e debate as experiências de quatro países: Espanha, México, Alemanha e Itália.



Cada uma dessas experiências foi apresentada, respectivamente, pelos seguintes especialistas: **Antonio Baylos**, doutor em direito pela Universidade Complutense de Madrid e professor de direito do trabalho e seguridade social na Universidade de Castilla La Mancha; **Margarita Darlene Rojas Olvera**, licenciada em direito pela Universidade Autônoma do México, foi responsável do Registro de Contratos Coletivos do Centro Federal de Conciliação e Registro Laboral (CFCRL) e presidenta da Junta Local de Conciliação e Arbitragem da Cidade do México; **Wolfgang Schröder**, cientista político e chefe de departamento na Universidade de Kassel, foi assessor no IG Metall e Secretário de Estado no Ministério do Trabalho do Estado de Brandemburgo; e **Federico Martelloni**, professor associado de direito do trabalho na Universidade de Bolonha.



As apresentações seguiram um roteiro contemplando as principais questões em debate no Brasil: organização e financiamento sindical, aferição de representatividade e proteção da atividade sindical, contratação coletiva e mecanismos de solução de conflitos, relação entre a legislação laboral e negociação coletiva e economia digital. Nos apontamentos finais são resumidas as questões comuns e incorporados alguns comentários dos especialistas brasileiros no campo das relações de trabalho que participaram das respectivas reuniões.

Para mais informações sobre o tema, acesse:

<https://brasil.fes.de>

<https://institutolavoro.org.br/>