

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

GUILHERME DAROIT

**IMPACTOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS APÓS A REFORMA
TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL**

Porto Alegre

2023

GUILHERME DAROIT

**IMPACTOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS APÓS A REFORMA
TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão submetido ao curso de graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Vasconcellos Horn

Porto Alegre

2023

CIP - Catalogação na Publicação

Daroit, Guilherme
IMPACTOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS APÓS A REFORMA
TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL / Guilherme Daroit. --
2023.
61 f.
Orientador: Carlos Henrique Vasconcellos Horn.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Ciências Econômicas, Curso de Ciências Econômicas,
Porto Alegre, BR-RS, 2023.

1. Relações de Trabalho. 2. Negociações Coletivas.
3. Reforma Trabalhista. 4. Sindicatos. I. Horn, Carlos
Henrique Vasconcellos, orient. II. Título.

GUILHERME DAROIT

**IMPACTOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS APÓS A REFORMA
TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão submetido ao curso de graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovado em: Porto Alegre, 04 de setembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Carlos Henrique Vasconcellos Horn
UFRGS/FCE

Prof. Dr. Maurício Andrade Weiss
UFRGS/FCE

Prof. Dr. Róber Iturriet Avila
UFRGS/FCE

AGRADECIMENTOS

Há 15 anos entrei na UFRGS, que me formou homem, amigo, crítico, profissional, além de jornalista e, agora, também economista. Sou eterno devedor a essa casa, que levo sempre comigo e para a qual espero um dia poder retribuir tudo que me deu.

Agradeço a todos os professores e servidores das escolas e faculdades pelas quais passei, pelos ensinamentos que nunca ficaram restritos às salas de aula. Sou filho da educação pública e reconhecedor dos esforços individuais e coletivos que lhe concedem seu poder libertador. Agradeço, em especial, a meu orientador, Prof. Dr. Carlos Henrique Horn, pelo carinho, paciência e rigor acadêmico com os quais me conduziu ao longo dessa pesquisa, e a minha mãe, Lucila Maria Dallé Daroit, pedagoga do magistério gaúcho, por tudo.

Sou grato, também, ao corpo técnico da hoje extinta Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser, por despertar em mim o interesse pela ciência econômica. Entrei no curso imaginando um dia poder fazer parte dessa instituição, cuja existência nos permitia pensar o Rio Grande do Sul como estado civilizado e altivo. Torço e trabalharei para que um dia voltemos a sê-lo.

Agradeço ao Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região, do qual me orgulho em fazer parte, pelas constantes lições de cidadania. Ao ex-presidente Olívio de Oliveira Dutra, grande democrata, agradeço o exemplo de luta, de republicanismo e de persistência.

A meus amigos e familiares, sem os quais nada seria, já nem sei mais como agradecer por todo suporte, amor e tolerância ao longo de todos esses anos. Dedico esse trabalho a meu pai, Aldo Luiz Daroit, agricultor familiar urbanizado, de educação técnica tardia, que apenas me viu entrar no curso antes de encerrar sua passagem por esse mundo. Regozija-me ver que, mesmo nunca tendo tido ele a oportunidade de obter um diploma de curso superior, isso não foi impeditivo para que seus filhos o tivessem.

Agradeço ao povo brasileiro, por voltar a nos dar esperanças em tempos melhores. Que nossos avanços sejam maiores do que nossos sonhos.

RESUMO

A Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil, composta pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, e pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou diversos pontos da regulação das relações de trabalho no país. Entre as principais novidades do período, para além de novos regimes de contratação, os legisladores determinaram a inversão da hierarquia normativa, concedendo primazia às negociações coletivas em relação à norma estatal em múltiplos temas. Ao mesmo tempo, contraditoriamente, a legislação dificultou a atuação dos sindicatos profissionais, reduzindo seus poderes de fiscalização e sua capacidade financeira, com o fim do chamado imposto sindical. A Reforma ainda modificou a forma de atuação da Justiça do Trabalho, limitando a sua capacidade de criação de normas. Este trabalho busca, portanto, detectar os efeitos da nova legislação nos instrumentos de negociação coletiva. Essa investigação é feita por meio de estudo empírico que analisa documentos convencionados por três unidades de negociação, compostas por empresas e trabalhadores bancários, aeronautas e metalúrgicos, tendo como foco alterações nos tamanhos dos instrumentos, a adição, modificação e supressão de cláusulas e a trajetória das cláusulas de reajuste salarial no período entre 2013 e 2022. Os resultados encontrados constataam que muitas das novidades trazidas pela Reforma foram incorporadas nas negociações coletivas, ainda que não respondam pela maior parte das alterações nas normas convencionadas pelas unidades de negociação no espaço temporal determinado. A investigação também encontra situações divergentes em relação ao aumento dos instrumentos acordados, tendo unidades com expansão e contração em seus documentos convencionados. A pesquisa conclui com a aferição das cláusulas de reajuste salarial no período, que demonstra menores ganhos reais para os trabalhadores nos últimos anos analisados, ainda que com influência de outros fatores.

Palavras-chave: Relações de Trabalho. Negociações Coletivas. Reforma Trabalhista. Sindicatos.

ABSTRACT

In 2017, an extensive Labor Reform, comprised of laws 13.429, of March 31, and 13.467, of July 13, brought about significant changes in the regulation of labor relations in Brazil. Alongside introducing new types of contracts, these legislative amendments determined the inversion in the hierarchy of norms, granting primacy to collective bargaining over labor statutes in multiple issues. At the same time, the new legislation imposed obstacles on labor unions, reducing their oversight authority and also finance capabilities by abolishing mandatory union fees. The 2017 Labor Reform has also changed the way in which the Labor Justice operates, imposing constraints on its ability to create norms. This study assesses the consequences of the new legislation over collective agreements. An investigation has been carried through an empirical study that analyzes agreements reached by three bargaining units encompassing bank workers, aeronauts and metalworkers. The analysis focuses on (i) changes in the size of the agreements, (ii) the addition, change and suppression of clauses, and (iii) changes in wage adjustment provisions spanning the period between 2013 and 2022. The findings show that many of the innovations brought about by the Labor Reform were incorporated into collective bargaining, although they do not account for most of the changes in the rules agreed by the parties to the bargaining in the designed time frame. The investigation has also found divergent scenarios in terms of the expansion and contraction of agreements, reflecting diverse trends across different bargaining units. The research concludes with an analysis of wage adjustment clauses in the period, which demonstrates diminished real gains for workers in the last years under review, although with the influence of factors other than the Reform as well.

Keywords: Labor Relations. Collective Bargaining. Labor Law Reform. Labor Unions.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 RELAÇÕES DE TRABALHO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: ASPECTOS TEÓRICOS E O MODELO BRASILEIRO	11
2.1 SISTEMAS DE RELAÇÕES DE TRABALHO.....	11
2.2 O MODELO BRASILEIRO.....	15
2.3 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	17
3 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	22
3.1 MUDANÇAS EM RELAÇÃO À JUSTIÇA DO TRABALHO	24
3.2 MUDANÇAS NOS CONTRATOS E NOS REGIMES DE CONTRATAÇÃO.....	26
3.2.1 Regimes de contratação	26
3.2.2 Alterações na jornada, remuneração e dispensa	28
3.2.3 O negociado sobre o legislado e seus pontos	30
3.3 MUDANÇAS NA ESTRUTURA SINDICAL	32
3.4 CRÍTICAS INICIAIS À REFORMA TRABALHISTA	34
4 IMPACTOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	36
4.1 DO MÉTODO	37
4.1.1 Das unidades de negociação.....	38
4.1.2 Do período abrangido.....	41
4.2 VARIAÇÃO NO TAMANHO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO..	42
4.3 CLÁUSULAS QUE RESPONDERAM A MODIFICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA	44
4.3.1 Bancários (Contraf-Fenaban).....	45
4.3.2 Metalúrgicos (FEM-Sindimaq/Sinaees).....	47
4.3.3 Aeronautas (SNA-SNEA)	50
4.4 REAJUSTES SALARIAIS	51
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57

REFERÊNCIAS	59
--------------------------	-----------

1 INTRODUÇÃO

O ano de 2017 foi marcante para as relações de trabalho no Brasil. Naquele ano, diversas mudanças na legislação trabalhista foram realizadas pelo Congresso Nacional, na esteira de projetos de lei enviados pelo governo de Michel Temer (2016-18). A chamada Reforma Trabalhista, composta pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, a “Lei da Terceirização”, e pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, modificou mais de uma centena de normas, alterando o paradigma do campo no país.

Alvo de amplo debate à época, diversos autores e grupos de pesquisa se debruçaram sobre os pontos da reforma, muitos deles com prognósticos pouco alvissareiros para os trabalhadores brasileiros. Entre as análises mais drásticas, o Cesit (2017) chegara a decretar que a nova legislação na verdade enterraria o direito do trabalho ao admitir simetria na relação entre empregados e empregadores. A hipótese inicial era de que as mudanças aumentariam o poder discricionário dos empregadores, possibilitando-os a escolha por diversos tipos de contratação conforme a necessidade e o momento, igualando o contrato de trabalho a outros tipos ordinários de contratos.

Grande parte dessa avaliação sustentava-se na novidade da mudança na hierarquia das normas, colocando os itens acordados entre as partes em primazia em relação à própria legislação estatal, uma das principais alterações realizadas pela Reforma. Outras mudanças no aparato legal residiram em maiores dificuldades para as entidades sindicais de trabalhadores, com perdas em seu financiamento e em suas possibilidades de fiscalização, além de barreiras para a atuação da Justiça do Trabalho, diminuindo seus poderes de normatização.

A ampla discussão sobre o tema, entretanto, recrudesceria com o tempo, após a efetivação das mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em outras leis que regem as relações no Brasil. São poucos os estudos conhecidos sobre os efeitos práticos da Reforma até aqui. Destaca-se, nesse campo, a tese de Rafael Maia Nogueira, defendida no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de São Paulo (USP) nesse mesmo 2023, que avaliou as alterações na estrutura, no conteúdo e nas estratégias em unidades de negociação do estado de Minas Gerais após a Reforma Trabalhista.

Passada mais de meia década de vigência das novas regras, portanto, faz-se necessário verificar o que reverberou nos instrumentos coletivos retirados das unidades de negociação no Brasil desde então, já com o novo normativo em vigor. Mesmo reconhecendo

que as consequências mais agudas da reforma trabalhista de 2017 possam vir a ser percebidas apenas após longo tempo de amadurecimento das regras, entende-se que ao menos uma parte dos efeitos já possam ser capturados em uma análise qualitativa dos acordos, contribuindo para a confirmação, ou não, das previsões iniciais.

Dessa maneira, esse estudo possui como objetivo geral entender quais foram as principais mudanças efetivadas em instrumentos frutos de negociação coletiva no Brasil, nesse período, com relação com as modificações na legislação realizadas na Reforma de 2017. Como objetivos específicos, busca-se delimitar as alterações mais relevantes na regulamentação do trabalho trazidas pela reforma legal, além de identificar, nas convenções coletivas de trabalho, se houve piora nas condições para os trabalhadores nas cláusulas salariais negociadas.

A principal hipótese dessa pesquisa é a de que, embora levada a cabo sob o discurso de adequação do sistema de relações de trabalho nacional ao mercado contemporâneo, a Reforma Trabalhista de 2017 tenha resultado em perda de direitos aos trabalhadores nas negociações coletivas desde então. Essa suposição advém da contradição interna da mudança normativa, que valorizou as negociações entre empregadores e empregados, ao mesmo tempo em que dificultou a atuação dos sindicatos profissionais.

Como método, esse estudo empírico utiliza a comparação entre convenções coletivas de trabalho extraídas de três unidades de negociação, antes e depois da Reforma. As unidades escolhidas fazem parte do núcleo mais bem-sucedido das entidades sindicais de trabalhadores, com robustos histórico e estrutura, tradicionalmente faróis para as demais categorias. São elas as organizações nacionais dos bancários e dos aeronautas, além de parcela dos trabalhadores metalúrgicos paulistas.

A análise principal consiste na comparação das normas negociadas com as entidades representativas dos empregadores no período prévio e posterior à alteração legal, buscando a identificação das mudanças ocorridas e dando destaque àquelas que respondem às modificações legais realizadas em 2017 no Brasil. Outras análises realizadas são a aferição de possível aumento no tamanho das convenções coletivas, além de acompanhamento dos reajustes salariais reais dos trabalhadores em um período de dez anos, como forma de identificação de tendências nos ganhos salariais e sua possível mudança após a promulgação das leis que compõem a Reforma Trabalhista.

Este trabalho está estruturado em cinco partes, sendo a primeira delas esta introdução. No segundo capítulo é feita uma retomada de conceitos relevantes ao estudo, com foco em sistemas de relação de trabalho e em negociações coletivas, além de breve descrição do modelo adotado no Brasil ao longo de sua história. Na terceira seção, faz-se uma retrospectiva da Reforma Trabalhista de 2017, debatendo sua tramitação e seu contexto e dando destaque às principais alterações legais realizadas naquele momento, além de críticas iniciais às mudanças. No quarto capítulo, são apresentados os resultados de análise dos instrumentos de negociação coletiva referidos anteriormente. Por fim, na quinta e última parte são apresentadas as considerações finais acerca da pesquisa.

2 RELAÇÕES DE TRABALHO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: ASPECTOS TEÓRICOS E O MODELO BRASILEIRO

Neste capítulo, apresentamos conceitos e bases teóricas que subsidiam nossa pesquisa, versando sobre três principais pontos. Na primeira seção, discutimos as relações de trabalho e sua sistematização, sendo a mesma seguida por outra, na qual retomamos brevemente a construção e organização do sistema brasileiro. Por fim, a última seção do capítulo traz apontamentos sobre a estruturação das negociações coletivas no país.

2.1 SISTEMAS DE RELAÇÕES DE TRABALHO

A dinâmica gerada pela instituição do emprego não é das mais banais em uma economia moderna. Um dos autores que buscou esquematizar essa complexa relação entre trabalhador, empregador e Estado foi o economista norte-americano John Thomas Dunlop, em seu livro *Industrial Relations Systems*, publicado originalmente em 1958 e sem tradução no Brasil. Horn, Cotanda e Pichler (2011) resumem o modelo, que classificam como a “primeira tentativa sistemática de elaboração de um arcabouço teórico no campo das relações de trabalho” (HORN; COTANDA; PICHLER, 2011, p.11). Os autores também defendem a tradução mais precisa do título da obra para “Sistemas de relações de trabalho”, já que a tradução literal (“Sistemas de relações industriais”) traria perda de seu significado.

Na obra original, as relações de trabalho são definidas, portanto, como um sistema, no qual vários elementos relacionam-se entre si. Em resumo, “essas relações compreendem a relação de emprego assalariado enquanto seu núcleo e o conjunto de relações entre pessoas e instituições que se forma em torno da relação básica de emprego” (HORN; COTANDA; PICHLER, 2011, p.13). São três as hierarquias classificadas, sendo elas os trabalhadores, os administradores das empresas e uma terceira parte, que podem ser agências públicas ou mesmo privadas especializadas, que cumpram o papel das primeiras. Horn, Cotanda e Pichler (2011) argumentam que, em alguns países, essas agências são tão fortes que praticamente anulam os demais atores, enquanto, em outras, podem ser tão fracas que não chegam a influenciar a ação dos demais.

Dentro de seu modelo, o esforço de Dunlop reside em possibilitar não apenas a comparação entre sistemas distintos, seja em empresas, setores ou nações diferentes entre si,

mas também a sua gênese e evolução. A sistematização busca, portanto, explicar por que as normas são estabelecidas, além de captar de que forma e por quais motivos as mesmas são alteradas conforme mudam as condições daquele mesmo sistema.

O enfoque em sistemas nacionais distintos é relevante pois entende-se que as características de cada sistema surgem ainda na fase inicial do desenvolvimento industrial em dado país, com mudanças marginais ao longo do tempo, a menos que haja alguma revolução política que reinicie o processo. Horn, Cotanda e Pichler (2011, p.33) mostram que, na visão original de Dunlop, esse sistema é desenvolvido pela forma como a elite dirigente da sociedade responde a questões referentes a relação de trabalhadores e gerência, a função, estrutura, financiamento e liderança das organizações de trabalhadores e como os conflitos devem ser resolvidos.

Além dos atores, já citados anteriormente, o modelo é ainda composto por outros três elementos, sendo eles os contextos, a ideologia e, por fim, o resultado da interação entre todos, que são as normas. No escopo dos contextos, há ainda outra camada de condições, referentes à tecnologia, aos mercados e à distribuição de poder na sociedade em geral.

A tecnologia refere-se ao contexto técnico no qual aquele sistema está inserido, definido por diversas variáveis que os tornam singulares. Horn, Cotanda e Pichler (2011) elencam situações relevantes para sistemas de relações de trabalho em nível de empresa ou setor de atividade, dentre as quais o local de trabalho ser fixo, se as residências dos trabalhadores ficam próximas, se a produção é estável ou variável, o tamanho do grupo, o conteúdo da tarefa e a relação com as máquinas ou clientes, entre outras. Essas condições desaguam, então, em maior ou menor proximidade entre os trabalhadores, na facilidade de substituição da mão-de-obra e na vulnerabilidade estratégica do setor, por exemplo.

Os fatores tecnológicos colocam diferentes problemas a administradores e empregados, e, ao mesmo tempo, limitam o rol de soluções factíveis para esses problemas, resultando em que diferentes ambientes tecnológicos determinam o aparecimento de normas distintas. (HORN; COTANDA; PICHLER, 2011, p.17)

Esse contexto também é visto como dinâmico, de modo que mudanças na tecnologia alteram o funcionamento do sistema. Costa e Horn (2021) avançam nessa discussão, defendendo a interligação na evolução da tecnologia e das relações de trabalho. Nesse sentido, as motivações para as mudanças das normas são vistas como endógenas ao sistema, de maneira que mudanças de paradigma tecnológico, que são uma necessidade para empresas em

busca de ganhos de competitividade na concorrência com as demais, resultam também em mudanças normativas nas relações de trabalho.

Segundo os autores, mudanças incrementais na tecnologia, que representem avanços dentro do próprio paradigma tecnológico vigente, tendem a resultar em alterações também incrementais no conjunto de normas que regem o trabalho. Já inovações radicais, que alterem todo o escopo da produção, tendem a exigir novas formas de organização do trabalho nas firmas, em busca de maior eficiência, indo na direção aberta pelas pioneiras do paradigma.

As empresas em geral, nessa visão, se tornam mais ativas do que os trabalhadores na busca por inovar na regulação das relações de trabalho, por possuírem os meios de produção e necessitarem de respostas às inovações trazidas ao mercado por outras empresas. Os trabalhadores, por seu lado, se tornam reativos a esses movimentos.

Voltando ao sistema de Dunlop, os mercados referem-se aos produtos, aos insumos, à mão-de-obra e às restrições orçamentárias. Esse último elemento é especialmente importante em organismos públicos nos quais não há preocupação com a competição, mas, sim, com a limitação do orçamento. Horn, Cotanda e Pichler (2011) argumentam que a liberdade de ação dos atores na elaboração das normas depende do grau de controle que possuem sobre o preço dos produtos e serviços e aspectos gerais da venda deles, impactando questões como a remuneração dos trabalhadores e o prazo de validade das normas, por exemplo.

Além disso, sustentam que a “posição competitiva da unidade de produção é decisiva na fixação das normas” (HORN; COTANDA; PICHLER, 2011, p. 24-25). Diferenças na competitividade podem aumentar a desigualdade salarial ou comprometer a homogeneidade das normas entre empresas. Mercados instáveis tendem a gerar acordos de prazo curto, enquanto a escassez ou abundância de oferta de trabalho influenciam nas normas que resultam da interação entre os atores.

Há ainda o contexto referente ao poder, que resulta nas regras de organização, como o próprio direito de organização, de greves e locautes, por exemplo. A distribuição de poder na sociedade configura “uma situação de status dos atores e os procedimentos para o estabelecimento e a administração das normas em um sistema de relações de trabalho” (HORN; COTANDA; PICHLER, 2011, p. 28). Conforme o status de cada ator, pode-se chegar a uma situação na qual é necessária autorização do governo para qualquer ação, ou, por outro lado, em que tudo possa ser definido internamente no próprio sistema. Esse contexto

é muito mais estável do que os demais e é, também, o que apresenta maiores diferenças entre sistemas de países diferentes.

Quanto à ideologia, é entendida como o conjunto de crenças que define o papel de cada ator e sua visão sobre si mesmo e os demais. O aspecto é relevante porque “um sistema, para ser estável, requer congruência ou compatibilidade, em algum grau, entre as visões ou ideologias de cada ator” (HORN; COTANDA; PICHLER, 2011, p. 18).

Da interação entre todos os elementos, resultam, por fim, as normas, que acabam expressas de diferentes formas. Podem ser, portanto, regulamentos, leis, decisões judiciais, acordos coletivos e mesmo tradições no ambiente de trabalho. Reside aqui, então, o objeto principal desse estudo, sua variável a ser explicada, por tratarem-se as normas dos pontos mais visíveis de todo o complexo sistema.

Dentro do escopo das normas, as mesmas são divididas em dois grandes grupos, em uma dicotomia definida como clássica nos estudos sobre o tema segundo Horn (2009). No primeiro grupo, o das chamadas normas substantivas, são enquadradas aquelas que regem diretamente a relação de emprego, regulando direitos, compensações e performance dos trabalhadores. Já o segundo grupo engloba as normas ditas de procedimento, indiretamente ligadas ao sistema, cuja função é determinar as formas de estabelecimento das normas e sua aplicação em situações específicas.

Tendo em vista as diversas possibilidades de configuração de cada sistema nacional de relações de trabalho particular, produto de uma trajetória também única do espaço e personagens que o compõem, Horn, Cotanda e Pichler (2011) argumentam que é possível distinguir um sistema de outro pela forma com a qual as relações de trabalho são reguladas em cada um.

Um sistema nacional em que a legislação estatal tenha proeminência no marco normativo, enquanto uma função de menor importância é cumprida pela negociação coletiva entre empresas e sindicatos, é fundamentalmente diferente de um sistema em que a negociação coletiva exerce um papel relevante, quer seja este principal, quer seja complementar, na regulação da relação de emprego. (HORN; COTANDA; PICHLER, 2011, p. 19).

Dessa forma, entende-se que, para compreender o caso brasileiro, é necessário conhecer não apenas a teoria geral, mas também o percurso do sistema construído no país.

2.2 O MODELO BRASILEIRO

Ainda que com mudanças constantes ao longo do tempo, é possível afirmar que a regulamentação do trabalho no Brasil mantém, como base, os preceitos definidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O decreto-lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, unificou a até então esparsa legislação trabalhista, que fora promulgada, sobretudo, a partir da assunção de Getúlio Vargas ao governo federal em 1930. Um dos símbolos do Estado Novo (1937-1945), a CLT trouxe consigo origens históricas da década anterior, na qual a industrialização do país transformara-se em objetivo do governo. Segundo Costa (2005), com o decreto-lei, o Estado preparava o terreno para que o capitalismo avançasse no Brasil, oferecendo proteção ao trabalho em troca do controle da ação sindical.

Dita proteção veio com as regras consolidadas à época, que abrangeram tópicos como a limitação da jornada, idade mínima, hora extra, férias, proteção contra acidentes de trabalho, entre diversos outros, que seriam atualizadas com o passar dos anos. A estrutura sindical, entretanto, já estava posta desde 1939, quando o decreto-lei nº. 1.042, de 5 de julho daquele ano, definiu os pilares que se mantiveram por quase 80 anos, de acordo com Batista e Seferian (2020). Entre eles, os autores ressaltam a unicidade (um único sindicato por categoria e base), a sindicalização vertical (entidades por categoria de atividade, não por empresas isoladas), a autonomia privada coletiva (a legitimidade de sindicatos patronais e profissionais de estabelecerem normas da relação contratualmente), uma estrutura estatal para resolução de conflitos (a Justiça do Trabalho) e o financiamento das entidades por meio da contribuição obrigatória, independentemente da filiação ou não por parte do trabalhador.

A escassa autonomia das entidades representativas confere a esse modelo um caráter corporativista, que tinha como princípio, segundo Amorim (2015), evitar o conflito entre entidades patronais e laborais, que deveriam ser colaboradoras do poder público na busca pelos interesses nacionais. Desde aí, construiu-se a institucionalização do papel do Estado como mediador e árbitro das disputas entre ambas as representações, situação configurada formalmente na Justiça do Trabalho, instalada ainda em 1941, exatos dois anos antes da CLT. Junto aos conceitos da unicidade sindical e da contribuição obrigatória, normalmente conhecida como “imposto sindical”, a Justiça do Trabalho completaria os três elementos da estrutura sindical que atrelava os trabalhadores ao Estado, de acordo com Camargos (2009).

O fato de seguir em vigência, entretanto, não significa que a CLT não tenha sido alterada. Na verdade, segundo o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho -

Cesit (2017), já haviam sido feitas 233 alterações à legislação até 2016 – antes, portanto, da reforma de 2017. Sobre as diversas mudanças, Barros e Costa (2019) elencam reformas significativas, como a Lei nº. 5.107, de 13 de setembro de 1966, que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e, por direito, acabou com a estabilidade dos trabalhadores na iniciativa privada, até então garantida após transcorridos dez anos na mesma empresa. A medida é classificada por Da Silva (2008) como parte de esforço realizado pela infante ditadura militar (1964-85) de compressão dos salários, tanto para conter a inflação como para aumentar a acumulação de capital dos empresários industriais, e que englobava ainda outras medidas como a intervenção nos sindicatos, possibilitada pelas regras herdadas da CLT do Estado Novo de Vargas. Sem tornar a greve oficialmente proibida, os militares praticamente inviabilizariam o exercício do direito dos trabalhadores, por meio da Lei nº. 4.330, de 1º. de junho de 1964, ainda de acordo com Da Silva (2008), ao criarem exigências de difícil cumprimento para que fosse válida.

A política salarial dos governos militares, com maiores ou menores distensões, foi executada por meio de um intervencionismo no mercado de trabalho, cuja finalidade foi reduzir ainda mais os espaços de autonomia coletiva e limitar as possibilidades de crescimento da ação sindical com vistas à obtenção de reajustes salariais. (DA SILVA, 2008, p. 200)

O cerceamento aos sindicatos seria ainda fortalecido em 1978, com o Decreto-lei nº. 1.632, de 04 de agosto, que aumentava a lista de setores considerados de segurança nacional e, portanto, sem direito à greve, e outras medidas que proibiam, por exemplo, as reuniões de líderes sindicais de categorias distintas. No mesmo ano, uma grande greve eclodira no chamado ABC paulista, reduto industrial metalúrgico, que daria início a uma onda de diversos outros movimentos paredistas nos anos subsequentes. A disseminação foi tão grande, de acordo com Da Silva (2008), que até sindicatos com diretorias ligadas ao governo realizariam greves, atingindo milhões de trabalhadores no país.

O sistema repressivo deixaria de ser aplicado apenas a partir da redemocratização do Brasil, a partir de 1985. Mesmo antes disso, entretanto, a emergência de movimentos de trabalhadores organizados dera musculatura para o surgimento das centrais sindicais, órgãos intersindicais que congregavam entidades representativas profissionais diversas sob um mesmo guarda-chuva. É notória a criação, em 1983, da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que se diferenciava pelo desejo de mudança nas relações de trabalho do país. De acordo com Da Silva (2008, p. 213), desde a sua origem a CUT lutava por um código de

trabalho mínimo no lugar da CLT, buscando liberdade e autonomia para os sindicatos, tendo depois se adaptado à estrutura vigente.

Outras mudanças relevantes viriam com o advento da Constituição Federal de 1988, elencadas por Boff e Horn (2020, p. 47) como a garantia de livre associação, a cristalização do princípio da aplicação da norma mais favorável, que impedia o retrocesso de um acordo em relação à legislação, e a viabilização de contribuições que sustentavam financeiramente os sindicatos.

Por fim, mais um momento de alterações profundas na CLT viria na década dos anos 1990, com o apoio de segmentos empresariais que buscavam a flexibilização nas normas. Desse período, advém instrumentos como a terceirização, os bancos de horas e as jornadas alternativas, entre outros, instituídos sob o argumento do aumento da competitividade para uma economia que se tornava cada vez mais globalizada.

Embora próxima da Reforma de 2017 em objetivos, práticas e justificativas, Barros e Costa (2019, p.192) suavizam o papel das transformações da última década do século XX, classificando-as como apenas um “ensaio” para a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, principal ato da reforma trabalhista daquele ano e que viria a ser a “mais ampla e drástica reforma do Direito do Trabalho em 70 anos de CLT”. A diferença, segundo os autores, reside no fato de que a flexibilização dos anos 1990 atingia as questões materiais, mas não atacava a organização dos trabalhadores, enquanto a Reforma Trabalhista de 2017, “em aparente paradoxo, uma vez que mantém a legenda da supremacia da negociação sobre a legislação, elegeu a instituição sindical como um alvo das transformações visadas” (BARROS; COSTA, 2019, p.193). O detalhamento das medidas será realizado nos capítulos posteriores.

2.3 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Dentre as mudanças ocorridas no sistema brasileiro de relações de trabalho ao longo da existência da CLT, outra que merece destaque diz respeito ao papel das negociações coletivas no arcabouço nacional das relações de trabalho. Reconhecida como legalmente válida mesmo antes da consolidação da legislação trabalhista pelo governo Vargas, a negociação direta entre as partes ganhou em escopo e importância ao longo do século XX no Brasil, tendo adquirido maiores poderes por meio de mudanças no compêndio legal.

Negociações coletivas são, antes de tudo, processos pelos quais trabalhadores e empresas definem os rumos de sua relação. Citando José Augusto Rodrigues Pinto (1998), Boff e Horn (2020, p.44, nota de rodapé 3) reforçam a negociação coletiva como um complexo de entendimentos entre representações de ambos os polos da relação de trabalho, que busca regular as relações entre seus integrantes ou resolver questões que perturbem a execução dos contratos. Camargos (2009, p.66) acrescenta que essa autocomposição seria o mecanismo por excelência de solução dos conflitos inerentes ao entrelaçamento de interesses entre capital e trabalho. Ainda, Januzzi e Magalhães (2015, p.2) defendem que “uma vez que o conflito de interesses é inerente à relação entre capital e trabalho”, dado que buscam objetivos distintos, “a negociação coletiva é uma forma democrática de tentar equilibrar os interesses contrapostos”.

Dessa forma, “quando há um descompasso na isonomia negocial entre as partes, a função econômica da norma coletiva pode ser profundamente alterada” (BOFF; HORN, 2020, p. 50), dado que a parte enfraquecida pode ter de ceder aos desejos da outra por conta dessa disparidade de forças.

Quando analisadas do ponto de vista puramente econômico, as negociações coletivas têm o papel de equivaler a relação capital-trabalho e de buscar o melhoramento das condições socioeconômicas dos trabalhadores, distribuindo a riqueza gerada pela economia de maneira mais equânime entre os polos, de acordo com Boff e Horn (2020). Por isso, “instrumentos normativos têm por princípio o conceito de que devem propiciar aos trabalhadores condições econômicas e sociais mais favoráveis do que a legislação” (BOFF; HORN, 2020, p. 49).

Em estudo sobre o caso dos Estados Unidos da América, Freeman e Medoff (1987) concluem que a existência de sindicatos, sob certas condições, resulta em situações benéficas não apenas para os trabalhadores. Para esses, a entidade de classe geraria aumento nos salários e uma estrutura diferente de remuneração, além de reduzir a desigualdade. Além disso, entretanto, os autores ressaltam ganhos também para as empresas, com diminuição na rotatividade da mão de obra e, com isso, aumento da produtividade.

No Brasil, esse processo resulta em dois instrumentos normativos, criados em sua estrutura atual a partir do Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, e descritos no Art. 611 da CLT. O primeiro deles é a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), documento firmado por dois sindicatos representativos de setores empresariais e profissionais e que estipulam condições aplicáveis às relações individuais de trabalho de seus representados. O

segundo é o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), instrumento de mesmo fim, mas pactuado entre sindicatos de trabalhadores com apenas uma empresa ou grupo específico.

Ainda antes, a figura da negociação coletiva já se fazia legalmente presente no Brasil desde 1932, por meio do Decreto nº. 21.761, de 23 de agosto daquele ano, que, de acordo com Da Silva (2008), buscou regulamentar a contratação coletiva no país. O decreto dava poderes a acordos celebrados entre sindicatos ou qualquer outro grupo de empregados ou empregadores, sendo facultativos. Apesar disso, os mesmos poderiam ser tornados obrigatórios, desde que passassem por análise prévia e aprovação ministerial, e cumprissem diversos requisitos classificados como “praticamente impossíveis” por Da Silva (2008, p.144).

Em âmbito constitucional, o processo foi inserido na Carta de 1934, sofrendo alterações já na Constituição de 1937, que lhe deu maior caráter corporativista, com controle estatal. De acordo com Da Silva (2008, p. 157), nessa Carta, promulgada no Estado Novo, “as convenções foram admitidas como instrumento jurídico para uma gestão corporativa da Economia”, pois cabia ao Conselho Nacional de Economia regular sua aplicação. Além disso, foi adotado o nome de “contrato coletivo de trabalho”, mesmo utilizado na Itália fascista, e, em especial, restringido o poder de negociação apenas aos sindicatos legalmente reconhecidos, à época controlados pelo Estado, e não mais a quaisquer grupos de empresas ou trabalhadores.

As novas regras de 1967 deram ao processo de negociação um caráter obrigatório (Art. 616 da CLT), proibindo que alguma das partes se recusasse a negociar, e delimitando que, caso acontecesse, a mediação seria feita pelo Executivo. Além disso, no limite da falta de acerto entre os polos da negociação, a decisão seria delegada à Justiça do Trabalho, pela instauração de um dissídio coletivo. Mesmo assim, não houve, segundo Da Silva (2008), aumento significativo nas negociações coletivas no período, lembrando que sob a Ditadura Militar os sindicatos ainda não possuíam independência do Estado. Isso demonstra “a insuficiência de regras jurídicas que estabeleçam procedimentos formais sem que se atribua aos sindicatos recursos de poder capazes de tornar efetivos seus poderes negociais” (Silva, 2008, p. 202), que acrescenta ainda que a autonomia coletiva se manifesta a depender do ambiente político e econômico.

A negociação coletiva começaria a ganhar importância com o enfraquecimento do regime ditatorial militar no fim dos anos 1970, segundo Camargos e Serrão (2011),

consolidando-se em um ambiente industrial moderno, favorável à organização sindical. Cenário propício às negociações passaria a emergir em 1978, com as greves do ABC, segundo Amorim (2015, p.8), que o classifica como o “ano da negociação descentralizada”. Com o avanço da inflação, os trabalhadores tentavam formas mais rápidas de negociação de aumentos e abonos, ainda de acordo com Amorim (2015), buscando a negociação direta com as empresas para escapar do demorado dissídio na Justiça do Trabalho. Com dados do Estado de São Paulo, o mesmo autor demonstra que os dissídios julgados caíram de 26% para 11% dos instrumentos de negociação coletiva entre 1978 e 1984, enquanto os acordos e convenções coletivas sem intermediação do Estado subiram de 38% para 52% (AMORIM, 2015, p.17).

Horn (2009) também alude ao mesmo período, que marca o renascimento do movimento sindical brasileiro, demonstrando que as negociações ganharam também em tamanho naquele período, abarcando mais temas em um número maior de cláusulas. O movimento, entretanto, fora inconstante, com menos conquistas dos trabalhadores em períodos de crise econômica geral. Embora conhecida como década perdida em termos econômicos para o Brasil, a década de 1980, do ponto de vista sindical, é classificada como “década de ouro” para Camargos (2009, p. 109), por conta de diversas conquistas trabalhistas efetivadas por meio de negociações coletivas e mobilizações massivas por parte dos sindicatos de trabalhadores.

Nesse cenário, seria promulgada a Constituição de 1988, com os diversos avanços em relação à atuação sindical. A Carta, em relação à legislação trabalhista, foi reflexo de um cenário de valorização da autonomia, tendo a busca pela negociação direta com os empresários adquirido, para os trabalhadores e sindicatos profissionais, o “estatuto de luta pela própria cidadania, por envolver a busca de reconhecimento e de afirmação como sujeito no local de trabalho, no mercado de trabalho e no cenário político do país” (Da Silva, 2008, p. 244). Ainda que tenha mantido características varguistas, como a unicidade sindical, a contribuição sindical obrigatória e o poder normativo da Justiça do Trabalho, a chamada Constituição Cidadã garantiu o princípio da liberdade sindical, instituindo “um novo modelo de ordenação, assentado no reconhecimento do poder social expresso pela autonomia coletiva e na liberdade sindical” (DA SILVA, 2008, p. 245), valorizando, assim, as negociações coletivas.

Uma última grande mudança seria tentada nos anos 1990, no governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002). Após a efetivação de diversas flexibilizações na CLT em seus

mandatos, FHC propôs aquela que seria a mais importante delas, segundo Camargos (2009), encaminhando projeto que previa a prevalência do negociado sobre o legislado, o que inverteria a hierarquia normativa existente em toda a história das relações de trabalho no Brasil.

A inversão da hierarquia é relevante porque historicamente, no Brasil, a negociação coletiva apresenta “somente um papel complementar na regulamentação dos direitos, pois prevaleceu um modelo de relações de trabalho legislado misto, em que as definições das regras da relação de emprego foram construídas a partir do Estado” (CESIT, 2017, p. 57). Muitas vezes, inclusive, os instrumentos trazem cláusulas que apenas reiteram o que já está escrito na lei, como demonstra Horn (2009), com a intenção de dar publicidade à regra estatal ou mesmo validar a atuação sindical sobre o cumprimento da norma.

Cabe aqui a percepção, recorrendo à sistematização dunlopiana, da relevância da mudança dos contextos para o estado das normas. O projeto de alteração no entendimento histórico, que chegara a ser aprovado no Congresso durante o governo de FHC, acabaria retirado com a vitória eleitoral do oposicionista Luís Inácio Lula da Silva, em 2002, do Partido dos Trabalhadores, gestado no ressurgimento do movimento sindical brasileiro no fim dos anos 1970 e ligado à já citada CUT. O partido emplacaria outras três vitórias eleitorais na sequência, deixando o poder apenas com o impedimento da sucessora, Dilma Rousseff (2011-16), em 2016. O tema da prevalência da negociação sobre a legislação não seria mais revisitado até retornar no projeto da Reforma Trabalhista, que acabaria aprovado em 2017.

O detalhamento das mudanças realizadas pela Reforma daquele ano, além de discussão sobre sua tramitação e contexto, serão realizados no capítulo seguinte.

3 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Classificada por autores, como Barros e Costa (2019), como a maior reforma realizada na história do regramento que rege o trabalho formal no Brasil desde 1943, a Reforma Trabalhista de 2017 teve, na verdade, dois atos principais. O primeiro deles, em termos cronológicos, foi a Lei nº. 13.429, de 31 de março de 2017, também chamada de “Lei da Terceirização”. O texto alterou dez artigos da Lei nº. 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que rege o trabalho temporário no país. Já o segundo movimento, mais robusto, foi a Lei nº 13.467/2017, sancionada em julho daquele ano, que alterou ou suprimiu 97 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além disso, a última ainda modificou mais oito artigos de outras normas legais que também versam sobre as relações de trabalho, sendo cinco na mesma Lei nº. 6.019/1974 já citada, um na Lei nº. 8.036, de 11 de maio de 1990, que regulamenta o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), um na Lei nº. 8.212, de 24 de julho de 1991, que é a lei orgânica da Seguridade Social e, por fim, um na Medida Provisória nº. 2.226, de 04 de setembro de 2001, que estabelece pontos sobre o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Tendo em conta projetos dessa grandeza, um primeiro ponto relevante a ser destacado sobre a Reforma diz respeito a sua tramitação no Congresso, descrita por Di Benedetto (2017, p. 546) como frenética. Seu principal instrumento, a Lei nº 13.467/2017, teve o projeto apresentado pelo Executivo, liderado pelo então presidente Michel Temer (2016-18), em 22 de dezembro de 2016. Deste momento até a sanção pelo mandatário, transcorreram-se, então, sete meses. Di Benedetto (2017, p. 547) lembra ainda que o projeto original modificaria apenas 15 artigos e subartigos, somados, da CLT e da Lei nº. 6.019/1974 sendo, portanto, muito mais modesto do que o que viria a ser aprovado. Essa expansão de escopo foi trazida oficialmente na apresentação de substitutivo na Câmara, em 12 de abril de 2017, que seria aprovado pelo Plenário em 26 de abril, prazo exíguo para debates sobre o texto final. Segundo o autor,

Considerando que o projeto anterior ao substitutivo era muito diferente, que após a sua aprovação nenhuma alteração foi feita e que a discussão foi bastante cerceada, pode-se dizer que o Congresso Nacional e a sociedade brasileira tiveram acesso e possibilidade de discussão de uma das maiores reformas trabalhistas desde a criação da CLT por apenas 14 dias. (DI BENEDETTO, 2017, p. 548)

Tal velocidade é explicada, recorrendo ao modelo dunlopiano, por uma grande mudança no contexto político brasileiro à época, que afetou a distribuição de poder na sociedade. Um ano antes, em 2016, havia se confirmado o impedimento da presidente reeleita Dilma Rousseff (2011-16), pondo fim ao que seria o quarto mandato consecutivo capitaneado pelo Partido dos Trabalhadores (PT). Então vice-presidente e primeiro na fila da sucessão, ainda em 2015 Michel Temer apresentara, com o seu partido, o Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB, atualmente renomeado MDB), uma nova proposta, batizada de Uma Ponte para o Futuro. O manifesto, classificado como um “programa de governo diametralmente oposto ao aprovado nas eleições do ano anterior” (DI BENEDETTO, 2017, p. 565), propiciava maior influência a alguns personagens em relação ao período anterior, como a classe empresarial, que daria sustentação ao movimento de substituição.

Já na Reforma Trabalhista em si, essa influência se torna clara. Ao comparar o projeto de lei com teses apresentadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), pelo lado empresarial, e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), pelo lado dos trabalhadores, Cunha *et al.* (2021) encontram convergência da Reforma Trabalhista em 100% com os primeiros, e em zero com os segundos.

Sobre a importância da mudança de contexto,

[...] as modificações trazidas pela Lei nº. 13.467/2017, que alteraram profundamente as relações de trabalho em todas as suas dimensões, não fugiram à regra, sendo instituídas mediante um novo contexto político e econômico, agora fundamentado no amplo liberalismo, visando à redução da capacidade intervencionista do Estado e à eliminação do que os seus apoiadores denominam de entraves ao crescimento, representado também pela legislação trabalhista e sindical. (BOFF; HORN, 2020, p. 47).

Com esse espírito, portanto, foi conduzida a Reforma Trabalhista de 2017, com a centena de alterações legais a atingir tanto normas substantivas como de procedimento. O texto, assim, representara “uma modificação estrutural densa e deformadora, que altera todo o Sistema Nacional de Relações de Trabalho, desequilibrando a sua sustentação formada pelo Estado, trabalhadores e empregadores, bem como suas representações” (BOFF; HORN, 2020, p. 47).

A seguir, detalharemos as principais mudanças realizadas, valendo-se de uma classificação proposta por Di Benedetto (2017, p. 550) que as dividiu em três grupos: o que objetivava reduzir o poder da Justiça do Trabalho e a limitar o acesso aos sistemas de justiça;

o que precariza os contratos de trabalho, buscando a redução do custo com a mão de obra; e, por fim, o que versara sobre a estrutura sindical.

3.1 MUDANÇAS EM RELAÇÃO À JUSTIÇA DO TRABALHO

Uma das alterações de fundo trazida pela Reforma Trabalhista de 2017 diz respeito ao papel da Justiça do Trabalho na regulação das relações de trabalho no Brasil. Como demonstra Di Benedetto (2017), grande parte das discussões sobre o então projeto de lei da Reforma no Congresso versara sobre o dito ativismo da Justiça do Trabalho, criando regras ou entendimentos sobre a legislação, e sobre o número de processos trabalhistas abertos no Brasil. A Reforma viria, então, para atacar esses pontos.

Sobre a primeira crítica, a principal alteração ataca o instrumento das súmulas emitidas pelos tribunais trabalhistas, decisões que criam jurisprudência e mesmo novas regras. Segundo Di Benedetto (2017, p. 551), “as súmulas não somente fixam a forma como o tribunal interpreta o direito do trabalho, mas também inovam a ordem jurídica, criam direito novo”, alterando não só o entendimento das normas como também o próprio direito do trabalho. O mesmo autor ressalta que, à época da promulgação da Reforma, havia mais de mil súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), além de outro milhar nos Tribunais Regionais (TRTs).

Na Reforma Trabalhista, o instrumento foi restringido com a alteração do Art. 8º da CLT, incluindo o parágrafo 2º que diz que as súmulas “não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”, claramente reduzindo os poderes desse tipo de instrumento jurídico. Um novo parágrafo 3º segue na mesma linha de delimitação da atuação da Justiça, determinando que a mesma apenas examine a conformidade das convenções e acordos coletivos, balizando sua atuação pela “intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

Ainda sobre as súmulas trabalhistas, a nova legislação não apenas delimitou sua atuação como também restringiu a criação de novos documentos, criando ritos e exigências legais para sua publicação. Essa mudança consta na nova redação dada ao Art. 702 da CLT, que recebeu uma nova alínea F determinando votação mínima de dois terços dos membros do Tribunal Pleno do TST e pelo menos dez decisões anteriores idênticas, por unanimidade, para o estabelecimento ou alteração de novos textos.

Para Di Benedetto (2017, p. 557), fica claro que esse tipo de modificação poderia “alterar profundamente toda a forma de funcionamento da Justiça do Trabalho no Brasil”, lembrando ainda que o excesso de poderes da Justiça do Trabalho foi citado na justificativa para alteração de pelo menos cinco outros dispositivos da CLT, além do já citado Art. 702 (Arts. 11, 71, 468, 614 e 843)¹, inseridos para contrapor regras e interpretações até então vigentes por conta de súmulas.

Di Benedetto (2017) também demonstra que outra preocupação expressa pelos legisladores na Reforma Trabalhista dizia respeito à quantidade de processos abertos na Justiça do Trabalho contra os empregadores, julgada excessiva. Dessa forma, segundo o autor, outras modificações legais buscaram impedir que demandas chegassem até os tribunais, como a possibilidade de inclusão da arbitragem nos contratos individuais de trabalho com remuneração acima de duas vezes o teto dos benefícios previdenciários (Art. 507-A).

Outra medida para dificultar o acesso ao Judiciário por parte dos trabalhadores determinara, sob certas condições, o pagamento pelo reclamante de honorários advocatícios e periciais caso a ação fosse perdida mesmo que beneficiário da justiça gratuita (Arts. 790-B e 791-A). Assim, ao ingressar com uma reclamação, o trabalhador passava a correr o risco não apenas de não receber os valores pedidos, como ainda de ter de pagar percentual desse valor. Quatro anos depois, em 2021, o Supremo Tribunal Federal (STF) declararia essa alteração inconstitucional, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5766².

Ainda que alterem a regulação estatal do trabalho no Brasil, essas medidas tendem a resultar em impactos indiretos nas negociações coletivas, ou mesmo praticamente não relacionados a elas, como a redução no número de processos na esfera trabalhista do Poder Judiciário. Dessa forma, em nossa visão, suas possíveis métricas também tendem a configurar efeitos externos sobre convenções e acordos coletivos. Há ainda outras novidades legais trazidas pela Reforma que afetam a Justiça do Trabalho, mas também as próprias negociações independentes dos tribunais, que serão classificadas nas seções seguintes.

¹ Para simples contextualização, os artigos citados instituíram a prescrição intercorrente após dois anos (Art. 11-A), a redução no pagamento pela não concessão de intervalo mínimo na jornada (§4º do Art. 71), o fim do pagamento da gratificação de confiança caso haja reversão ao cargo efetivo (§2º do Art. 468), o fim da ultratividade dos instrumentos de negociação coletiva (§3º do Art. 614), e a possibilidade de que o preposto do empregador, em julgamento, não seja empregado do mesmo (§3º do Art. 843). Interpretações diferentes a essas eram dadas, por exemplo, pelas súmulas 277, 372, 377, 437 do TST. Ver Di Benedetto (2017, pp. 553-555).

² SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159>. Acessado em 05 de Jul. de 2023.

3.2 MUDANÇAS NOS CONTRATOS E NOS REGIMES DE CONTRATAÇÃO

Mesmo ampla, espraiando-se por diversos campos das relações de trabalho no Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 concentrou boa parte de seus esforços na atualização dos tipos de contrato de trabalho. Sob o argumento da flexibilidade e da modernização, foram criados regimes de contratação e modificados, ou permitida a modificação, de itens que afetam diretamente a relação contratual entre empregado e empregador. O objetivo, na análise de Krein (2018, p.87), foi a criação de uma espécie de cardápio de opções de contratos de trabalho para as empresas.

Do ponto de vista dunlopiano, são cláusulas substantivas por excelência, pois regem os direitos e deveres dos trabalhadores em relação a seus contratantes. Nesse grupo, incluímos também a alteração na hierarquia normativa, cuja validade foi delimitada em pontos específicos que se enquadram na relação direta entre as partes e serão descritos à frente. De maneira geral, dentro da classificação proposta, entendemos serem os tópicos enquadrados nessa categoria os com maior potencial de resultarem em alterações diretas nos instrumentos das negociações coletivas.

3.2.1 Regimes de contratação

Grande parte das alterações legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 resultou na criação ou expansão de tipos de contratos de trabalho para além do mais tradicional, aquele mantido por tempo indeterminado. Surgem ou se expandem na legislação brasileira, nesse momento, a terceirização, o autônomo “exclusivo”, o trabalho intermitente e o teletrabalho que, segundo o Cesit (2017, p.31-32), trazem a lógica empresarial também para a demanda por trabalho, reduzindo as garantias para os trabalhadores e os custos para os empregadores.

O movimento é uma continuação ao iniciado nos anos 1990, ainda de acordo com o Cesit (2017), que não havia surtido os efeitos esperados em quase todas as alterações na CLT. A exceção levantada é a prática da terceirização, expandida no fim do Século XX e que teve, de fato, maior adoção por parte das empresas nas décadas seguintes. Nesse campo, a Reforma Trabalhista de 2017 aumentaria ainda mais as possibilidades da prática, adotando em seu primeiro movimento, ainda em março de 2017 com a Lei nº. 13.429, novas regras para o trabalho temporário.

A alteração mais relevante nesse campo foi a liberação da contratação de terceirizados também para as atividades-fim das empresas, e não mais apenas para atividades-meio, como no entendimento anterior. Essa mudança foi garantida com a inclusão do parágrafo 3º do Art. 9 da Lei nº. 6.019/1974, que rege o trabalho temporário, que determina que “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços”.

Meses depois, no principal instrumento da Reforma, a Lei nº. 13.467/2017, a normatização seria ratificada com a nova redação dada aos Art. 4-A e 5-A, que trouxe o mesmo entendimento ao incluírem a expressão “inclusive sua atividade principal” na descrição da contratante e da prestação de serviços à mesma. O Art. 4-A, em seu parágrafo 1º, ainda liberaria a expansão da cadeia, permitindo que a empresa prestadora de serviços a terceiros subcontrate outra empresa para a real execução das tarefas. Com essas alterações, a possibilidade de terceirização se tornou, finalmente, ampla e irrestrita.

Na mesma linha, a Reforma criou ainda novo tipo de contratação de trabalhadores autônomos, dilatando também nesse nível a amplitude da prestação de serviços. O novo Art. 442-B da CLT passou a determinar que não é empregado o autônomo contratado “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, de maneira que passou a ser possível o trabalhador independente trabalhar apenas em uma empresa, por tempo indeterminado, de maneira semelhante ao empregado comum.

Outra expansão trazida pela reforma reside na modificação do trabalho por tempo parcial. Criado em 2001, o regime era limitado, anteriormente, a 25 horas semanais. Na Reforma Trabalhista de 2017, o Art. 58-A foi alterado, permitindo a duração por até 30 horas semanais ou, ainda, por 26 horas, caso no qual são liberadas até mais 6 horas-extras. A duração máxima semanal, dessa forma, passou a ser de 32 horas. Di Benedetto (2017) argumenta que, considerada a carga normal de 44 horas, dificilmente o trabalhador conseguiria outra ocupação nas 12 horas restantes. Assim, para o trabalhador, um contrato de tempo parcial no limite máximo da jornada representaria apenas uma redução salarial em relação a um contrato comum.

Por fim, outros dois novos regimes de contratação foram inseridos na legislação trabalhista brasileira. O primeiro deles foi o contrato intermitente de trabalho, instituído pela inclusão, no Art. 443 da CLT que descreve o contrato de trabalho, da expressão “ou para prestação de trabalho intermitente”. Para a legislação, no parágrafo 3º do mesmo artigo,

entende-se por intermitente o contrato em que “a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses”. A única exceção foi feita para os aeronautas, que possuem legislação específica.

Esse é um dos símbolos maiores da percepção do contrato de trabalho como um contrato comum, entre partes supostamente de igual poder. Com um novo Art. 452-A na CLT, a Reforma determinou que, nesse regime, o trabalhador pode ser convocado ao serviço com pelo menos três dias de antecedência, tendo um dia útil para aceitar ou negar a convocação. No parágrafo 4º, o legislador estabelece que, depois de aceita a oferta, o descumprimento por qualquer uma das partes gera uma multa de 50% da remuneração devida, a ser paga à outra. O trabalhador, portanto, além de não receber nada durante o período de inatividade, ainda pode ser obrigado a indenizar o empregador nessa circunstância.

O segundo regime de contratação introduzido pela Reforma foi o teletrabalho, ou trabalho remoto, que ganhou um capítulo próprio na CLT (Capítulo II-A do Título II). A legislação, no Art. 75-B, descreve o teletrabalho como a prestação de serviços “preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. O capítulo estabelece que esse regime deve constar expressamente no contrato de trabalho, inclusive por aditivo caso haja transição do regime presencial para o trabalho remoto, além de outros regramentos específicos.

3.2.2 Alterações na jornada, remuneração e dispensa

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe diversas modificações, também, mesmo para os trabalhadores que não se encaixem nas contratações alternativas listadas acima. Foram criados ou alterados diversos pontos na jornada, na forma de remuneração e na dissolução do contrato de trabalho, seguindo a mesma lógica de aumento no poder discricionário dos empregadores.

Quanto à jornada de trabalho, a mudança mais significativa foi a regulamentação do sistema de 12h trabalhadas seguidas de 36h de descanso, adotável mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (Art. 59-A da CLT). Esse sistema, de acordo com Di Benedetto (2017), já existia em caráter excepcional, normatizado por súmula (a de número 444) do Tribunal Superior do Trabalho. Sem restringir a atividades

específicas, a nova legislação retirou, portanto, o caráter de excepcionalidade da medida, tornando a jornada legal para todo tipo de trabalho.

Ao mesmo tempo que conferiu poderes às negociações coletivas na jornada 12x36, o legislador os retirou em outro tópico alterado, em relação ao banco de horas. Isso porque a inclusão dos parágrafos 5º e 6º no Art. 59 da CLT determinou a legalidade da compensação de horas adicionais trabalhadas por meio de acordo individual tácito ou escrito. Anteriormente, a compensação era válida apenas por meio de acordo ou convenção coletiva, de acordo com o parágrafo 2º do mesmo artigo, que não foi modificado. A diferença entre as situações é apenas o prazo para compensação (um ano se negociação coletiva, seis meses se individual escrito, ou no próprio mês se apenas tácito).

Entre as mais polêmicas das alterações do período, a legislação passou a permitir que trabalhadoras gestantes e lactantes seguissem trabalhando em atividades consideradas insalubres. Esse entendimento foi trazido com a adição do Art. 394-A na CLT, que, na verdade, passou a exigir atestado médico recomendando o afastamento para que a empregada nessas condições fosse afastada de atividades de grau médio de insalubridade, quando grávida, e de qualquer grau, quando lactante. O STF invalidou a norma já em 2019, julgando-a inconstitucional, no escopo da ADI nº. 5938³.

Já em relação à remuneração, a Reforma modificou a forma de promoção dos empregados, nos casos em que há quadro de carreira ou plano de cargos e salários. A nova redação dada ao Art. 461 da CLT modificou uma norma que vinha desde 1952, e estabelecia que as promoções deveriam ser realizadas seguindo os critérios de antiguidade e merecimento. O novo parágrafo 3º do artigo em questão inclui a expressão “ou por apenas um destes critérios”, abrindo o caminho para o fim das promoções por tempo de empresa.

Mudanças mais drásticas também foram realizadas nas possibilidades da dissolução do contrato de trabalho. Uma delas envolveu as negociações coletivas, em relação aos Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDVs ou PDIs). O novo Art. 477-B determina que, se o plano for fruto de acordo ou convenção coletiva, a adesão enseja quitação total dos direitos trabalhistas, retirando, portanto, a possibilidade de questionamento judicial sobre qualquer assunto da relação empregatícia aos empregados aderentes ao incentivo. A Reforma ainda gerou novo dispositivo, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, com a inclusão

³ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>. Acessado em 05 de Jul. de 2023.

do Art. 507-B, podendo ser assinado entre as partes durante a vigência ou não do contrato de trabalho. A confecção do documento exige, obrigatoriamente, a assistência do sindicato profissional, pois encerra qualquer discussão quanto aos pagamentos feitos e ali discriminados.

Outra novidade foi a criação de uma terceira modalidade de encerramento do contrato de trabalho, para além da dispensa e da demissão. A inclusão do Art. 484-A trouxe a figura da extinção do contrato por acordo entre as partes, reduzindo pela metade o aviso prévio e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) que seriam devidos ao empregado no caso de dispensa por decisão do empregador.

Quanto ao período de férias, a mudança na norma legal reformulou o formato, sem mexer no total de dias por ano. A adição do parágrafo 1º no Art. 134 aumentou o número máximo de períodos de fruição de dois para três, estabelecendo que pelo menos um deles tenha duração de quatorze dias ou mais, e nenhum menor do que cinco dias. A legislação também trouxe diversas outras modificações de menor relevância, como a definição de que o padrão de vestimenta no trabalho é prerrogativa do empregador (Art. 456-A). Sem intenção de esgotamento de todos os artigos alterados, procederemos para o próximo grupo de mudanças.

3.2.3 O negociado sobre o legislado e seus pontos

A ideia de diminuição da intervenção do Estado sobre as relações de trabalho retorna em outra alteração de fundo da Lei nº 13.467/2017, a que mudou a interpretação sobre a hierarquia das normas. Vigia no direito trabalhista brasileiro, por reconhecimento da desigualdade de forças na relação entre empregado e empregador, o princípio da norma mais favorável. Normatizado de maneira dispersa pelo arcabouço legal brasileiro, como demonstrado por Esquivel (2017), o princípio rege que “em situações de conflito entre duas normas distintas, voltadas à mesma situação, sobreponha-se aquela mais benéfica ao trabalhador” (ESQUIVEL, 2017, p. 432).

Essa troca de entendimento tornou-se evidente com a mudança do Art. 611 da CLT, que rege os próprios instrumentos das negociações coletivas, a convenção e o acordo. O destaque é a inclusão do Art. 611-A, que estabelece claramente a prevalência das negociações sobre a lei mais geral em diversos temas, sem delimitação nenhuma quanto às mesmas serem mais benéficas aos trabalhadores. Diz o novo texto, em seu caput, que “A convenção coletiva

e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre”, enumerando diversos temas.

Pela relevância para nosso estudo, listamos todos a seguir: jornada de trabalho; banco de horas anual; intervalo intrajornada; adesão ao Programa Seguro-Emprego; plano de cargos, salários e funções e identificação das funções de confiança; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; regimes de teletrabalho, sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade e desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia; prêmios de incentivo em bens ou serviços; e participação nos lucros ou resultados.

Não foge à leitura a inclusão da expressão “entre outros” ao texto legal, deixando uma janela aberta para a discussão sobre a exaustividade da lista. Por outro lado, a redação é distinta no Art. 611-B, também incluso na Reforma Trabalhista, que diz que “constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos”, listando 29 temas nos quais, grosso modo, a interpretação anterior da norma mais favorável segue vigente.

De maneira resumida, a limitação abrange normas de identificação profissional, seguro-desemprego, salário mínimo e salário-família, valores dos depósitos do FGTS e do 13º salário, maior remuneração do trabalho noturno, do trabalho extraordinário e para atividades penosas, insalubres ou inseguras, proteção legal para não-retenção do salário, repouso semanal remunerado, férias (número de dias e remuneração pelo menos 1/3 acima do normal), termos das licenças-maternidade e paternidade, proteção do mercado de trabalho da mulher, aviso prévio, aposentadoria, normas de saúde, higiene e segurança, seguro contra acidentes de trabalho, prazo de prescrição para ações judiciais, proibição de discriminação a pessoas com deficiência, idade mínima para o trabalho, medidas de proteção a crianças e adolescentes, igualdade de direitos entre trabalhadores permanentes e avulsos, liberdade de associação profissional e sindical, direito de greve, lista de atividades essenciais, tributos e créditos de terceiros. Além disso, o legislador também salvaguardou nove artigos da própria CLT (sendo eles 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400), que tratam da atuação da mulher no mercado de trabalho.

Outra alteração nesse sentido também ficou clara com a alteração realizada no Art. 620 da CLT. A redação anterior determinava que, quando mais favoráveis, as condições

estabelecidas em convenções coletivas prevaleceriam sobre os acordos coletivos. A nova escrita alterou o texto e o entendimento, sacramentando que, desde então, os acordos sempre prevalecerão sobre as convenções.

Ao dar maior peso à negociação coletiva, a instituição da prevalência do negociado sobre o legislado nas relações de trabalho no Brasil pressupõe, também, maiores poderes aos partícipes das conversações, incluindo os sindicatos profissionais. A Reforma, entretanto, trouxe consigo ainda diversas novidades em relação à estrutura sindical brasileira, afetando sua organização.

3.3 MUDANÇAS NA ESTRUTURA SINDICAL

Como já dito anteriormente, uma das principais diferenças de escopo da Reforma Trabalhista de 2017 em relação aos projetos da década de 1990 diz respeito à investida sobre os sindicatos. Na visão de Barros e Costa (2019), as entidades de classe dos trabalhadores tiveram seu papel atenuado, com perdas em prerrogativas como autonomia e sustentabilidade e em determinações legais que lhe empoderavam na defesa dos representados.

Na questão da sustentabilidade, a principal alteração foi realizada na sustentação financeira dos sindicatos profissionais. Sem mexer na valoração da contribuição sindical, estipulada em um dia de trabalho pelo Art. 580 da CLT, a Reforma de 2017 alterou os Arts. 578 e 579 do estatuto, determinando que a cobrança, antes obrigatória, só possa ser feita com prévia e expressa autorização dos trabalhadores. O tema não é novo, tendo sido alvo de debates no sindicalismo brasileiro por décadas, ainda que sem consenso quanto à legitimidade da contribuição obrigatória por parte dos trabalhadores, também chamada de “imposto sindical”. Os artigos. 582, 583, 587 e 602 da CLT, que versam sobre os prazos referentes à contribuição sindical, também foram reescritos para se adequarem à nova exigência, sem outras alterações. A nova redação dada ao Art. 545 também tornou a autorização pelo empregado uma condicionante para a obrigação das empresas de procederem, na folha de pagamento, com os descontos das contribuições devidas aos sindicatos.

Já no que tange à autonomia, a principal mudança foi a inclusão do Título IV-A na CLT, que rege a criação de comissões de empregados em empresas com mais de 200 funcionários. Os novos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D estipulam as regras de funcionamento, e determinam como funções da comissão a representação dos empregados

junto à empresa, aprimorando o relacionamento, o diálogo e a busca de soluções para os conflitos, a garantia de tratamento justo e imparcial aos empregados, o encaminhamento de reivindicações e o acompanhamento do cumprimento das normas trabalhistas.

Di Benedetto (2017, p. 565) argumenta que, ainda que a figura da comissão fosse prevista na Constituição de 1988, a regulamentação dada na Reforma Trabalhista ampliou a proposta, tornando-a apartada dos sindicatos. A única citação aos sindicatos no Título é dada no parágrafo 1º do Art. 510-C, que estabelece as regras eleitorais da comissão de empregados, e que veda expressamente a interferência da empresa e do sindicato da categoria no processo.

A inclusão de parágrafo único no Art. 444 da CLT também diminuiu o papel dos sindicatos, garantindo livre estipulação, com preponderância sobre os instrumentos coletivos, para empregados com diploma superior e salário maior do que duas vezes o teto da Previdência Social. Essa possibilidade foi limitada às mesmas hipóteses nas quais a negociação coletiva prevalece sobre a legislação, dadas pelo Art. 611-A da CLT, já detalhado anteriormente.

Outras alterações também retiraram atribuições das entidades representativas de classe que subsidiavam a defesa da sua categoria. Uma delas foi o fim da homologação das rescisões. Isso foi feito com a revogação dos parágrafos 1º, 3º e 7º do art. 477, que exigiam a assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho na rescisão de contrato de trabalho para que ela fosse válida. Já a inclusão do Art. 477-A deu à dispensa coletiva (na qual empresas dispensam número massivo de trabalhadores ao mesmo tempo) o mesmo caráter de qualquer outra, “não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”. Até então, segundo Barros e Costa (2019), por tradição e decisões do TST, exigia-se negociação prévia para a rescisão em massa, de forma a mitigar os efeitos.

Por fim, a nova legislação de 2017 também deu cabo a outro entendimento que balizava as negociações coletivas no país. Essa mudança foi realizada pela reedição do parágrafo 3º do Art. 614 da CLT, que limita as convenções e acordos coletivos em 2 anos de duração, e passou a contar com o trecho “sendo vedada a ultratividade”. O novo texto faz com que as regras estipuladas nos acordos e convenções cessem com a data de validade do mesmo, ao contrário do que acontecia anteriormente, quando, na prática, seguiam vigentes até a assinatura de novo acordo.

3.4 CRÍTICAS INICIAIS À REFORMA TRABALHISTA

Desde o período de tramitação dos projetos que resultariam nas leis que formam a Reforma Trabalhista de 2017, as mudanças foram encaradas com ceticismo por parte dos pesquisadores ligados ao mundo das relações de trabalho. Destacamos, nessa seção, a visão mais alarmante à época, que atacara as alterações antevendo prejuízo aos trabalhadores na correlação de forças com os empregadores.

O plano de fundo das críticas consiste no aumento do escopo das alterações em relação às reformas anteriores e o alinhamento da nova legislação com apenas uma das partes do processo (o das empresas), como já apresentado anteriormente, mas o relativo consenso das análises à época também atacara outros pontos.

Uma das principais críticas diz respeito às mudanças realizadas na estrutura sindical, por resultarem em contenção da ação das entidades representativas dos trabalhadores e dificultarem o avanço futuro na relação de trabalho. De maneira implícita, a percepção era a de que as novidades trazidas pela Reforma resultariam em retrocessos nas negociações coletivas futuras.

Barros e Costa (2019, p. 201), por exemplo, argumentam que medidas de adestramento dos sindicatos resultam, além de clausura política, em “suprimir direitos e limitar os meios de conquista de direitos, de cercear o acesso a direitos necessários à dignidade de quem trabalha e também acarreta a limitação de novas conquistas para os trabalhadores”. Na mesma linha, o Cesit (2017) acrescenta que a possibilidade dada às negociações coletivas de determinarem situações menos benéficas do que a legislação enfraquece os sindicatos até mesmo junto a sua base, já que deixariam de ser negociadores de avanços para se tornarem negociadores de perdas.

Ainda que fosse alvo de debate mesmo entre as entidades representativas dos trabalhadores, o fim do imposto sindical também encontrou resistência por parte dos pesquisadores. Até entre os que defendiam seu fim, a controvérsia residiu na forma como a medida foi realizada. Novamente recorrendo a Barros e Costa (2019, p. 209), questionou-se a falta de mecanismos para garantir a sustentabilidade financeira dos sindicatos no curto e médio prazo, além de um período de transição para que pudessem se reorganizar. De fato, Batista e Seferian (2020) demonstram que a arrecadação total do imposto sindical caiu mais de 90% de 2017 para 2018, de R\$ 2,24 bilhões para R\$ 207,6 milhões, atingindo os sindicatos

e “diminuindo sobremaneira a possibilidade de sucesso de sua atuação” (BATISTA; SEFERIAN, 2020, p. 2676).

O enfraquecimento das entidades torna-se mais relevante por conta do prestígio dado às negociações coletivas na Reforma. Com menos recursos financeiros e, por consequência, menos ferramentas a seu dispor, a previsão era de que os sindicatos profissionais não conseguissem fazer frente ao maior poder dos empregadores. Dado todo o contexto das mudanças, a Reforma Trabalhista, com a instituição da regra do negociado sobre o legislado “em vez de fortalecer a normatização por negociação coletiva, enfraquece a possibilidade de ela ser um instrumento para assegurar mais direitos, melhores condições de trabalho e maior proteção social” (KREIN, 2018, p. 92).

O Cesit (2017, p.19) é ainda mais dramático em sua análise, argumentando que a Reforma desferiu “golpe mortal no Direito do Trabalho” por supor que o contrato de trabalho é realizado entre iguais, desconsiderando a assimetria de forças entre capital e trabalho. A crítica ainda se estende, defendendo que a mudança legislativa teria o condão de transformar empregados em prestadores de serviço.

Passados seis anos desde a promulgação das leis que compuseram a Reforma Trabalhista de 2017, entretanto, torna-se possível a análise sobre os reais impactos, até aqui, causados pelas alterações legais nas negociações coletivas no país, confirmando ou não as previsões iniciais. A análise desses efeitos será feita no capítulo posterior.

4 IMPACTOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Tendo vista o alcance e a relevância das alterações legais trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, torna-se mister aferir se a negociação coletiva nos anos posteriores registraram alterações relacionadas ao novo marco normativo, seja em temas diretamente relacionados à mudanças na legislação, seja porque esta teria exercido um efeito de enfraquecimento dos sindicatos de trabalhadores. Nesse capítulo, analisamos convenções coletivas de três unidades de negociação, com o objetivo de captar mudanças perceptíveis realizadas desde então.

Alguns resultados das novidades na legislação já foram documentados desde o início da vigência das normas. Ainda no primeiro ano completo com a Reforma Trabalhista em vigor, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – Dieese (2018) apontara pontos que, inicialmente, foram incorporados aos instrumentos coletivos. Com uma base amostral de 79 unidades de negociação atingida por questionários, o Dieese demonstra que o fim da homologação das rescisões nos sindicatos, a jornada 12x36 e o parcelamento das férias em até três períodos haviam sido as normas mais adotadas no primeiro semestre de 2018, ainda que nenhuma tenha alcançado 20% dos instrumentos coletivos analisados⁴.

A supressão de cláusulas que garantiam a homologação das rescisões, aliás, foi também o item mais visado pelas entidades empresariais, segundo o mesmo estudo, sendo pautada em 60 das 79 unidades de negociação da amostra (75,9%). Para Scherer (2019, p. 190), a relativamente baixa eficiência dos sindicatos patronais mostrava que as entidades representativas dos trabalhadores conseguiam resistir à ofensiva pós-Reforma.

Outra análise mais recente, realizada por Nogueira (2023), que estuda de maneira aprofundada três unidades de negociação do estado de Minas Gerais, aponta para uma divergência entre parte das previsões iniciais sobre a Reforma Trabalhista e o que de fato ocorre até aqui. De maneira geral, a leitura de Nogueira (2023, pp. 129-130) é a de que a possibilidade de negociação sobre os termos da legislação não expandiu nem alterou de maneira significativa os termos das negociações coletivas. Por outro lado, os resultados e a dinâmica das negociações coletivas teriam sido afetados por conta da redução de direitos na

⁴ Fim da homologação das rescisões no sindicato (15 ocorrências, 19% da base), estabelecimento da jornada 12hX36hs (12 ocorrências, 15,2%) e parcelamento das férias em 3 vezes (12 ocorrências, 15,2%). (DIEESE, 2018, p. 18)

legislação e da maior importância atribuída para a negociação direta entre empregados e empregadores.

Quanto às cláusulas contidas nos instrumentos das negociações coletivas, Nogueira (2023, pp. 122-24) demonstra que apenas três novidades da Reforma Trabalhista de 2017 impactaram de maneira significativa em convenções e acordos coletivos. Na amostra estudada, foram elas o fim do imposto sindical, que gerou mudanças como a inserção de taxa negocial tanto para trabalhadores quanto para empresas; o teletrabalho, que ganhou em relevância especialmente com a pandemia de Covid-19, iniciada em 2020; e a possibilidade de acordo individual nos temas da jornada de trabalho, como a jornada 12x36 e o banco de horas, que extinguiu acordos existentes.

Em resumo, a pesquisa mostra que:

[...] apesar de não terem ocorrido grandes mudanças nos termos dos acordos e convenções coletivas de trabalho, o impacto para as negociações coletivas foi severo em decorrência das novas possibilidades de negociação direta com o trabalhador, do enfraquecimento estrutural das entidades sindicais e do questionamento das próprias negociações coletivas pelas bases (NOGUEIRA, 2023, pp. 135-136).

O estudo, embora realizado em contexto geográfico bastante localizado, aponta tendências, portanto, dos impactos percebidos nas negociações coletivas no Brasil.

4.1 DO MÉTODO

Para esse trabalho, optamos pela análise de convenções coletivas extraídas de três diferentes unidades de negociação no Brasil, tendo sido elas assinadas em período anterior e posterior à Reforma Trabalhista de 2017. O estudo será feito intraunidades, isso é, comparando entre si os instrumentos da mesma unidade de negociação, ressaltando as modificações ocorridas ao longo do tempo.

São três, também, os resultados esperados que norteiam a análise. O primeiro deles parte da concepção lógica de que, ao ganharem poderes sobre a norma legal, os instrumentos da negociação coletiva poderiam sofrer alteração em seus tamanhos. Nesse sentido, imagine-se que, ao ganhar mais poderes, as negociações coletivas resultariam em instrumentos com maior número de normas, trazendo para o âmbito negocial parcela maior da normatização até então contida na legislação estatal. Isso será feito aferindo a supressão e inclusão de cláusulas,

identificando aumento ou redução do total de normas das convenções coletivas de cada unidade de negociação.

Na sequência, será feita a comparação das cláusulas das convenções coletivas estudadas, verificando, entre as normas que sofreram algum tipo de alteração (adição, modificação, supressão), quais delas possuem ligação direta com a agenda da Reforma Trabalhista de 2017. Além disso, identificaremos a qual das diversas mudanças legislativas trazidas pela Reforma cada modificação nos instrumentos se refere.

Finalmente, a última categoria a ser analisada diz respeito aos ganhos ou perdas reais nas cláusulas salariais das convenções coletivas, por meio do exame das normas de reajuste salarial. Mesmo sabedores de que diversos fatores interferem nesse resultado, entendemos ser essa uma medida possível para o enfraquecimento ou não dos sindicatos profissionais, movimento previsto principalmente pela retirada do imposto sindical, importante fonte de recursos das entidades antes da Reforma. Nesse campo, destacaremos os reajustes concedidos no período, em comparação com indicadores econômicos relevantes, como a inflação no período e a tendência encontrada na totalidade dos instrumentos registrados no mesmo período.

4.1.1 Das unidades de negociação

Uma das escolhas para esse tipo de trabalho, que não se pretende exaustivo, diz respeito a quais unidades de negociação debruçar-se. Aqui, optamos por três das mais relevantes e bem estruturadas do país, cujas entidades representativas dos trabalhadores compõem a parte mais organizada e atuante do sindicalismo brasileiro. Por isso, podem ser encaradas como espécie de termômetro para o restante das categorias profissionais.

Grosso modo, modificações encontradas no núcleo mais ativo e estável do sindicalismo brasileiro podem ser sinais de alterações também em outras unidades de negociação, nas quais a representação dos trabalhadores possua menos força e poder de barganha. Partindo dessa premissa, escolhemos, portanto, unidades de maior tradição sindical, sendo elas as que envolvem os bancários, os aeronautas e os metalúrgicos.

A primeira delas, a que engloba os trabalhadores em estabelecimentos bancários, é, também, a única experiência atual de negociação realizada em âmbito nacional com múltiplas organizações. Antes regionalizadas, as negociações passaram a ser centralizadas a partir de

1988, atingindo dois objetivos, segundo Amorim e Huertas Neto (2015). Para os trabalhadores, evitar que sindicatos mais fracos assinassem convenções com perdas, enfraquecendo as entidades mais fortes nas suas próprias negociações com os mesmos empregadores. Já para os bancos, com atuação cada vez mais nacionalizada, evitar problemas para a gestão de pessoal com condições diversas de contratação em cada região.

Nessa unidade, as convenções coletivas são discutidas, pelo lado dos empregadores, pela Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), representante sindical dos bancos de todas 27 unidades da federação do Brasil. Já pela parte dos empregados, a negociação é realizada por um comitê, representativo das 237 entidades sindicais espalhadas por todo o país. Estão envolvidos 175 bancos e pouco mais de 453 mil trabalhadores, 79% deles com curso superior⁵.

Atualmente, a mesa de negociação, com data-base em 1º de setembro, resulta em três instrumentos de alcance nacional: a convenção coletiva de trabalho básica e outras duas, que regem a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) e as relações sindicais. As três convenções coletivas serão utilizadas na análise. São ainda acertados dezenas de aditivos regionais, que não serão levados em conta para a análise por tratarem-se de pequenos ajustes e especificidades locais históricos.

As negociações são, atualmente, sacramentadas em três vias, idênticas entre si, por conta da divisão da categoria laboral. Os sindicatos de bancários se reúnem em duas confederações, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf), ligada à CUT, e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (Contec), ligada à União Geral dos Trabalhadores (UGT), e cada uma delas assina uma via em nome de seus representados. Além disso, a Fenaban também assina uma terceira via com a Federação dos Bancários de São Paulo e Mato Grosso do Sul (FEEB-SP/MS), que possui em sua base sindicatos filiados às duas confederações nacionais. Ainda que idênticos, para nosso estudo escolhemos para análise os instrumentos assinados pela Contraf, que congrega cerca de 2/3 dos sindicatos brasileiros. Os documentos analisados foram retirados do sítio virtual da Contraf, com exceção da que versa sobre as relações sindicais, extraída do sítio do Banco do Brasil.

⁵ FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS. Dados da negociação. Disponível em: <https://fenaban.org.br/#/dados-da-negociacao>. Acessado em 16/07/2023.

A segunda unidade a ser estudada envolve os aeronautas, que são os trabalhadores embarcados em aeronaves, da aviação regular. A negociação também possui abrangência nacional, mas por conta da existência de apenas um sindicato patronal e um sindicato profissional com base em todo o país. As empresas são representadas pelo Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias (SNEA), composto pelas quatro companhias aéreas de transporte regular com sede no Brasil (Azul, Gol, Latam Brasil e Voepass), enquanto os trabalhadores são representados pelo Sindicato Nacional dos Aeronautas (SNA). A data-base da categoria é 1º de dezembro.

Historicamente ligado à CUT, o SNA se desfilou da central em janeiro de 2017⁶, não possuindo filiação de grau superior. Em julho do mesmo ano, um dia após a aprovação do principal projeto da Reforma Trabalhista, também foi aprovado o projeto que resultaria na Lei n. 13.475/2017, modificando diversas regras da profissão⁷. A chamada Lei do Aeronauta trouxe novidades como a redução na jornada mensal, aumento nas folgas e criação de comitês de fadiga.

A categoria, formada por pilotos, copilotos, comissários de voo e mecânicos de voo, possui histórico de reivindicações e de greves, tendo a última sido deflagrada às vésperas do Natal de 2022, encerrada após seis dias com acordo para assinatura da convenção coletiva daquele ano⁸. O documento assinado por ambas as partes é único, sem aditivos ou convenções específicas. Os instrumentos analisados foram retirados do sítio virtual do SNEA.

Por fim, a terceira escolha faz parte do berço do novo sindicalismo brasileiro, compreendendo os metalúrgicos paulistas. Segundo Amorim e Augusto Junior (2005), desde 1970 a categoria é dividida no estado de São Paulo, com a eclosão do Sindicato de São Bernardo do Campo (oficialmente Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) como polo de referência para a renovação no movimento sindical. A greve de 1978, já citada anteriormente e que destravou uma série de outras greves e o fim da intervenção do governo nos sindicatos profissionais, foi iniciada pela entidade. O sindicato teria ainda papel determinante na criação da CUT, anos depois. Atualmente, as duas principais representações profissionais são a

⁶ SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS. Em assembleia, categoria aprova a desfiliação do SNA da central sindical CUT. Disponível em: <https://aeronautas.org.br/em-assembleia-categoria-aprova-a-desfiliao-do-sna-da-central-sindical-cut/>. Acessado em 23/07/2023.

⁷ SENADO FEDERAL. Aprovado projeto que regulamenta atividades dos aeronautas. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/12/aprovado-projeto-que-regulamenta-atividades-dos-aeronautas>. Acessado em 23/07/2023.

⁸ AGÊNCIA BRASIL. Aeronautas aprovam proposta de empresas e encerram greve. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-12/aeronautas-aprovam-proposta-das-empresas-e-encerram-greve>. Acessado em 23/07/2023.

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP (FEM), oriunda desse processo, e a antiga Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, ligada à central Força Sindical.

Desde lá, também, as negociações passaram a ser realizadas de maneira descentralizada. Ainda segundo Amorim e Augusto Junior (2005), a parte patronal também se mostraria cada vez mais fragmentada com o decorrer dos anos, de maneira que já nos anos 1990 as negociações coletivas dos metalúrgicos acabaram divididas também pelos subsetores da indústria. Atualmente, por exemplo, além de acordos coletivos com as montadoras automotivas, os sindicatos profissionais assinam dezenas de convenções com seis outros grupos de empresas.

Para a análise, a escolha guiou-se pelo grupo econômico mais representativo entre os que possuem convenção coletiva. Dessa forma, a unidade escolhida foi a composta pela FEM, pelo lado laboral, e o chamado Grupo 2 pelo lado dos empregadores, formado pelo Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas (Sindimaq) e o Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares do Estado de São Paulo (Sinaees). Além do sindicato do ABC, a FEM representa outras doze entidades sindicais. A data-base da categoria é 1º de setembro, e a unidade produz, atualmente, um documento único, sem aditivos ou outras convenções específicas. Os instrumentos analisados foram retirados do sítio virtual do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

4.1.2 Do período abrangido

Outra das escolhas tomadas para esse estudo diz respeito ao recorte temporal dos instrumentos de negociação coletiva a serem analisados. A Reforma Trabalhista de 2017, afinal, foi aprovada em meio a um período conturbado da política e da economia brasileiras, no qual as negociações coletivas já não estariam sob águas calmas de qualquer maneira. A opção de recorte, portanto, por um lado reside na busca pela fuga do longo período de instabilidade nas relações políticas e econômicas nacionais, além de, na outra ponta, distanciar-se ao máximo possível da mudança legislativa para captar todos os efeitos da mesma, instantâneos ou não.

Dessa forma, optamos por comparar diretamente as normas das convenções coletivas extraídas das destacadas unidades de negociação em 2013 e 2022. O período, distantes os instrumentos quase uma década entre si, permite verificar as mudanças havidas nas

negociações coletivas naquelas unidades, além de sublinhar os efeitos causados pela Reforma Trabalhista em si.

O intervalo escolhido, com os anos de 2013 e 2022 praticamente equidistantes do ano de 2017, no qual a Reforma Trabalhista foi debatida e aprovada, também auxilia no melhor entendimento quanto à trajetória das cláusulas econômicas das negociações coletivas. Nessa parte do estudo, foram considerados os reajustes concedidos em todas as negociações coletivas das unidades destacadas, inclusive os pré-estabelecidos nas convenções coletivas de vigência bianual. Dessa forma, são avaliados os reajustes salariais de todos os anos do referido período.

4.2 VARIAÇÃO NO TAMANHO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Um dos objetivos propalados da Reforma Trabalhista de 2017, como já debatido anteriormente, residiu na priorização das negociações em relação à própria legislação. Por simples dedução lógica, ao possuir maiores poderes para determinação das regras que regem a relação de trabalho dentro de uma unidade, seria previsível que as convenções coletivas expandissem seu escopo, incorporando novas normas. Caso efetivado, esse aumento de escopo poderia representar um real crescimento na importância da negociação coletiva, abarcando parcela do poder normativo de fato antes designado à legislação estatal. É essa a análise que norteia essa seção.

Sabemos que a comparação entre instrumentos de negociação coletiva não reside na simples contagem de cláusulas. Como demonstrado por Horn (2004, p.179), a redação de um instrumento coletivo de trabalho “não segue necessariamente um critério claro e único, que faça com que cada cláusula corresponda a uma norma singular sobre um tópico temático específico”. Uma norma, portanto, pode estar descrita em uma cláusula em um documento, enquanto esteja fragmentada em diversas cláusulas em outro, de maneira que não necessariamente uma convenção coletiva com maior número de cláusulas contenha, de fato, um maior número de normas do que outro.

Outra questão decorrente do estudo de Horn (2004) é a de que, ao longo do tempo, na mesma unidade de negociação as cláusulas podem ser fracionadas em várias, e, da mesma, forma, diversas cláusulas podem ser unidas em uma só. Essa é precisamente a situação encontrada na unidade de negociação dos metalúrgicos paulistas, na qual 39 cláusulas acordadas na CCT de 2013 se transformaram em parágrafos ou alíneas de apenas treze

cláusulas em 2022, na maioria dos casos sem qualquer alteração em suas redações. Dessa maneira, mesmo instrumentos de negociação coletiva idênticos em seu conteúdo normativo podem ter número de cláusulas distintos entre si.

Nesse estudo, portanto, como não estamos interessados no tamanho de fato das convenções, mas na variação ocorrida nelas com as mudanças legislativas, enfrentamos esse problema de maneira distinta. Fizemos a comparação não pelo número de cláusulas, nem pela decomposição temática de todo o instrumento, mas sim identificando o total daquelas que constam em um dos instrumentos e não no outro. Isso quer dizer, por um lado, cláusulas que existiam em 2013 e que foram de fato suprimidas do texto em 2022, e, por outro, cláusulas constantes em 2022 que não estavam em nenhuma parte do documento inicial, de 2013. Pelo seu caráter de excepcionalidade, que inviabiliza, por natureza, a sua repetição de um ano a outro, cláusulas transitórias foram desconsideradas na contagem.

O resultado encontrado, por unidade de negociação, foi o seguinte:

Tabela 1 – Número de cláusulas distintas nas CCTs de 2013 e 2022

Unidade de negociação	Nº cláusulas em 2013	Suprimidas	Adicionadas	Variação
Bancários (Contraf-Fenaban)	72	5	54	+49
Metalúrgicos (FEM-Sindimaq/Sinaees)	90	17	8	-9
Aeronautas (SNA-SNEA)	94	0	22	+22

Fonte: elaborado pelo autor com base nas CCTs.

A tendência no crescimento no número de cláusulas das convenções coletivas, como visto no Tabela 1, não foi onipresente nas unidades de negociação destacadas. Na unidade que envolve os trabalhadores metalúrgicos paulistas, por exemplo, o movimento na verdade foi no sentido contrário, tendo o documento assinado pelas partes diminuído no período analisado. Os motivos para a redução, porém, não se tornam claros na leitura dos documentos.

Diversas cláusulas suprimidas, por exemplo, referem-se a questões materiais do trabalho, como obrigatoriedade de teste de potabilidade da água oferecida no local de trabalho, disponibilização de carta de referência para ex-empregados e regras para prevenção de acidentes, entre outras. A explicação da motivação para essas supressões demandaria algum tipo outro de ferramenta de pesquisa, como entrevistas com as partes, por exemplo, que fogem ao escopo desse trabalho.

Mesmo nas outras unidades de negociação, o vigor da expansão também encontra eco em outros fatores, externos e internos. No caso dos aeronautas, a promulgação da Lei do Aeronauta, em 2017, demandou esforços da negociação que acabaram documentados na convenção coletiva já naquele mesmo ano, sendo repetidos até 2022. Das 22 cláusulas adicionadas no período, seis delas citam em sua própria redação a legislação em questão como justificativa para a norma.

Já na unidade de negociação que envolve os bancários, que percebeu a maior expansão no número de cláusulas na amostra escolhida, um fator que ajudou na forte expansão foi o surgimento de uma CCT aditiva exclusiva para o regramento das relações sindicais. O documento foi celebrado pela primeira vez em 2018, sendo renovado desde então, e traz em seu escopo apenas três cláusulas que já estavam sacramentadas na CCT principal da data-base anteriormente – todas as outras onze cláusulas do documento em 2022 se referem a novas normas. Além disso, na convenção coletiva principal, há inclusão de temas que apenas tangenciam à relação de trabalho em si, como por exemplo oito novas cláusulas que se referem a formas de apoio dos bancos a funcionárias vítimas de violência doméstica contra a mulher.

Em resumo, dentro da amostragem escolhida para esse estudo, é possível deprendermos que houve, sim, uma tendência de expansão no tamanho dos instrumentos celebrados nas negociações coletivas após a Reforma Trabalhista de 2017. Apesar disso, o movimento não ocorreu de maneira uniforme, com unidade de negociação selecionada inclusive verificando redução no número de normas, além de outros fatores terem sido relevantes para o crescimento, onde houve.

A participação de cláusulas modificadas que de fato referem-se à Reforma Trabalhista de 2017 será discutida na seção seguinte.

4.3 CLÁUSULAS QUE RESPONDERAM A MODIFICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

Feito o levantamento quanto ao tamanho das convenções coletivas de trabalho extraídas das unidades de negociação destacadas, o passo seguinte de nosso estudo é identificar, dentre as alterações nos instrumentos, quais delas possuem relação com as novidades legislativas trazidas na Reforma Trabalhista de 2017. Para isso, além das cláusulas

suprimidas ou adicionadas, mencionadas na seção anterior, foram consideradas também as normas alteradas por modificação na redação de cláusulas já existentes.

Nessa seção, levantaremos o total de cláusulas alteradas, separadas por unidade de negociação e, desse grupo, destacaremos aquelas que respondem a alguma das mudanças na legislação. Mais explicitamente, tomamos como diretriz a identificação das cláusulas cuja alteração tenha sido permitida ou mesmo necessária por conta das novas regras estabelecidas em 2017.

O total de alterações nos instrumentos analisados, além da parcela das mesmas que possuem alguma ligação com as novidades legais da Reforma Trabalhista, é o seguinte:

Tabela 2 - Número de cláusulas alteradas de 2013 para 2022 nas CCTs e sua ligação com a Reforma Trabalhista

Unidade de negociação	Suprimidas	Adicionadas	Reescritas	Total	Ligadas à Reforma
Bancários	5	54	24	83	27 (32,53%)
Metalúrgicos	17	8	17	42	11 (26,19%)
Aeronautas	0	22	13	35	7 (20%)

Fonte: elaborado pelo autor com base nas CCTs.

Como visto, a maior parte das alterações realizadas nas CCTs das unidades de negociação estudadas não possuem relação direta com a agenda temática da Reforma Trabalhista de 2017. Entre aquelas que receberam influência da mudança legal, entretanto, há a internalização nas convenções de diversas normas estatais modificadas em 2017. A descrição de todas, divididas por unidade de negociação, é feita a seguir.

4.3.1 Bancários (Contraf-Fenaban)

As alterações promovidas nos instrumentos acordados na unidade de negociação envolvendo os trabalhadores bancários e os bancos não foram, em sua maioria, relacionadas com a Reforma Trabalhista de 2017. Mesmo assim, como visto na Tabela 2, quase um terço (32,5%) das 83 cláusulas modificadas de 2013 para 2022 possuem algum elo com as mudanças legais advindas daquele ano, ainda que com poucos dos dispositivos da Reforma.

O fim da necessidade de homologação das rescisões de contratos, por exemplo, resultou na única cláusula da convenção coletiva de 2013 suprimida por motivação da Reforma, a de nº. 51, que estabelecia os prazos e regras para o procedimento. Outras duas

normas, que em 2022 corresponderam às cláusulas de nº. 11 (alterada) e nº. 31 (incluída), versaram sobre a jornada de trabalho, tema no qual a Reforma concedeu primazia às negociações em relação à lei.

A primeira delas recebeu parágrafos determinando que a gratificação de função paga aos bancários que cumprem jornada de 8h corresponde ao pagamento de horas-extras pelo excedente da jornada normal, para todos os cargos⁹. A inclusão afasta a Súmula 109 do TST, que determinava que o pagamento da gratificação não compensava o pagamento de horas-extras para os trabalhadores que não possuíam função de chefia ou similar. Já a segunda delas incluiu no acordo novas regras sobre o intervalo para repouso e alimentação no caso de cumprimento de horas suplementares.

A maior parte das alterações, entretanto, versou sobre apenas dois temas. Ao todo, dez cláusulas receberam redação alusiva à inversão na hierarquia das normas, e outras doze cláusulas incluíram o regime de teletrabalho no setor conveniente à CCT da unidade de negociação.

A inversão da hierarquia surgiu nos instrumentos de formas distintas. As cláusulas de nºs. 2 e 3 na CCT de 2022, que estabelecem os pisos salariais, foram reescritas de forma a decretar que, em relação aos pisos para estagiários, não há validade das mesmas para os bancos que ressalvem o tema em Acordos Coletivos de Trabalho (ACT). Outras três cláusulas, uma em cada CCT analisada, foram incluídas em 2022 com texto idêntico entre si. As cláusulas nº. 67 da CCT básica, nº. 10 da CCT sobre a PLR e nº. 13 da CCT sobre as relações sindicais determinam que a judicialização de qualquer tema da relação de trabalho deve ser precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva, iniciada por ofício enviado pelas partes. A cláusula n. 8 incluída na CCT sobre a PLR reforça o mesmo encaminhamento, dessa vez para dúvidas sobre as demais cláusulas do mesmo documento.

Outras quatro cláusulas tiveram sua redação alterada, recebendo parágrafos reforçando, mais uma vez, o mesmo procedimento, nesse caso quanto a dúvidas sobre as próprias normas, sendo elas as expressas na CCT de 2022 com os nºs. 14, 15 e 16 (sobre auxílios-alimentação e refeição), além da nº. 39 (monitoramento de resultados).

Já em relação ao teletrabalho, criado na legislação trabalhista brasileira pela Reforma Trabalhista de 2017, o regime foi introduzido na unidade de negociação apenas em 2022.

⁹ A gratificação de função está prevista no § 2º do Art. 224 da CLT, que em seu *caput* estabelece a jornada normal dos bancários em 6h.

Quanto a esse ponto, cabe ressaltar ter sido essa a primeira negociação coletiva das partes após o amadurecimento da pandemia de Covid-19, uma vez que o instrumento anterior teve vigência bianual, sendo assinado ainda em 2020. Todas as regras acordadas quanto ao novo regime de trabalho foram incluídas na CCT nas cláusulas de n.ºs. 68 a 79.

Finalmente, o financiamento das entidades sindicais dos trabalhadores também recebeu normatização após a Reforma Trabalhista. Novas contribuições aos sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais foram determinadas em duas cláusulas incluídas no período. Sob o nome de contribuição negocial, as cláusulas de n.º. 11 da CCT sobre as relações sindicais e de n.º. 5 da CCT sobre a PLR estabelecem o pagamento, por parte dos empregados, de 1,5% sobre o salário básico em um mês do ano, e de 1,5% sobre o valor recebido como PLR, respectivamente, e a sua distribuição entre as entidades profissionais.

Quadro 1 – Resumo dos tópicos da Reforma abordados na unidade de negociação dos bancários

Possibilidade de alteração nas regras da jornada	Duas normas foram alteradas, pactuando a jornada de trabalho (conforme permitido pelo §1º do Art. 611-A da CLT) e o intervalo intrajornada (§3º do Art. 611-A)
Teletrabalho	Doze cláusulas normatizaram, na unidade de negociação, a criação do regime de trabalho, introduzida pelo Capítulo II-A da CLT
Homologação das rescisões	Uma norma que regia o procedimento foi excluída, dada a extinção da obrigatoriedade realizada pela revogação do §1º do Art. 477 da CLT
Inversão da hierarquia normativa	Dez cláusulas reforçaram o novo paradigma, normatizando a prevalência de ACT sobre a CCT, e o encaminhamento da negociação antes da judicialização
Novas formas de financiamento sindical	Duas normas introduziram novas formas de arrecadação para as entidades sindicais

Fonte: elaborado pelo autor com base nas CCTs

4.3.2 Metalúrgicos (FEM-Sindimaq/Sinaees)

Na unidade de negociação envolvendo os metalúrgicos paulistas, a parcela de cláusulas alteradas com ligação com a Reforma Trabalhista de 2017 foi menor, atingindo pouco mais de um quarto (26,19%) das modificações na CCT de 2013 para 2022, como descrito na Tabela 2. Mesmo com o pequeno número de cláusulas influenciadas pelas novidades legais (onze), entretanto, uma considerável parte dos tópicos da Reforma já foram absorvidos pelas partes em suas negociações.

A questão da homologação das rescisões, por exemplo, também esteve presente na evolução das convenções coletivas da unidade. Duas normas presentes na CCT de 2013 que

tratavam da rescisão dos contratos acabariam suprimidas posteriormente, respondendo ao fim da obrigação legal. Elas correspondiam às cláusulas de nº. 64, que determinava o local das homologações, e de nº. 37, que versava sobre questões salariais da rescisão, com prazos dependentes da data da homologação. Além delas, uma cláusula incluída na CCT de 2022, sob o nº. 22, também tangencia o assunto. Ela determina que as partes podem estabelecer, entre si, medidas de acompanhamento para os desligamentos, além da quitação anual de obrigações trabalhistas. Há o destaque, entretanto, de que vale a legislação estatal, caso não haja ajuste acordado sobre os temas.

Os novos regimes de contratação apareceram por meio de duas outras alterações no período. A primeira delas diz respeito à liberação da terceirização irrestrita. Na CCT de 2013, a cláusula de nº. 62 determinava que as empresas só poderiam utilizar, em sua atividade principal e mesmo em outros serviços, como a manutenção, empregados diretos, sob o regime da CLT. A regra acabaria suprimida do documento. Já a segunda refere-se à introdução do contrato de trabalho intermitente. O regime foi introduzido pela nova cláusula nº. 15 da CCT de 2022, que determina que a utilização desse tipo de contrato deve ser discutida previamente com o sindicato profissional, mas que, se do debate não houver nenhum ajuste, as empresas podem prosseguir com a contratação seguindo as regras da CLT.

Há, ainda, duas ocorrências que são influenciadas pela Reforma Trabalhista, mesmo que, na prática, não modifiquem a norma legal. Uma é a adição do inciso VI na cláusula de nº. 18 da CCT de 2022, que proíbe o trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres, além de prazos para a transferência das trabalhadoras nesses casos. A cláusula foi introduzida no acordo ainda em 2018, em resposta a novidade da Reforma Trabalhista depois invalidada pelo STF, e replicada desde então.

Já o outro evento aparece na criação de um salário mais baixo para os primeiros seis meses após a admissão dos empregados, justificado como forma de favorecimento a novas contratações. A regra foi normatizada com a inclusão do parágrafo 2º na cláusula de nº. 3 da CCT de 2022, com influência do fim da ultratividade dos instrumentos coletivos. Na nova norma, as partes convencionam que essa faixa salarial possui vigência até 31 de agosto de 2023, também data final da vigência da própria CCT, e não pode ser utilizada após a data-base da categoria, algo que, pela nova legislação estatal, já não aconteceria de qualquer forma. A norma, portanto, apenas ratifica uma novidade da Reforma Trabalhista de 2017.

Assim como na unidade que envolve os bancários, porém, a inversão da hierarquia normativa é a responsável pela maior parte das alterações realizadas na unidade em questão. O novo entendimento é refletido em quatro alterações realizadas no período. A cláusula de nº. 82 da CCT de 2013, por exemplo, determinava que nova legislação estatal aplicável às normas acordadas substituiria a convenção coletiva, ressalvando sempre as condições mais favoráveis aos empregados. A regra foi excluída da CCT após a Reforma Trabalhista.

Na mesma linha, também foi reeditada a cláusula de nº. 14 da CCT de 2022, que em 2013 recebera o nº. 23, que versa sobre o aviso prévio em caso de dispensa sem justa causa. A alteração suprimiu trecho que determinava que, em caso de mudança na norma estatal, valeria o prazo mais benéfico para os trabalhadores. Já o artigo II da cláusula de nº. 30 da CCT de 2022, que em 2013 correspondia à cláusula de nº. 20, recebeu nova redação, com inclusão de trecho. A norma determina que interrupções de trabalho por responsabilidade da empresa não poderiam ser compensadas nem descontadas, mas foi expandida para incluir ressalva a acordos coletivos específicos em vigor.

Por fim, a cláusula nº. 72 da CCT de 2013, transformada na nº. 21 em 2022 e que normatiza a PLR no setor, sofreu uma alteração na sua redação após a Reforma. Com isso, antes assegurada, passou a ser apenas recomendada a negociação coletiva para o estabelecimento de programas de participação nos lucros das empresas signatárias, abrindo-se janela para outros tipos de determinação das regras.

Quadro 2 - Resumo dos tópicos da Reforma abordados na unidade de negociação dos metalúrgicos

Contrato de trabalho intermitente	Uma norma foi incluída regendo o regime de contratação, criado pela nova redação dada ao Art. 443 da CLT
Terceirização de atividade-fim	Uma norma que proibia a prática foi suprimida, após legalização trazida pela Lei nº. 13.429/2017
Homologação das rescisões	Duas normas que regiam o procedimento foram excluídas, dada a extinção da obrigatoriedade realizada pela revogação do §1º do Art. 477 da CLT
Quitação anual de obrigações trabalhistas	Uma norma foi incluída, permitindo a negociação sobre o tema, trazido no novo Art. 507-B da CLT
Inversão da hierarquia normativa	Quatro alterações em cláusulas reforçaram o novo paradigma, normatizando a prevalência de ACT sobre a CCT, excluindo a previsão de prevalência de norma mais benéfica aos empregados e retirando a garantia de negociação coletiva
Gestantes e lactantes em atividade insalubre	Uma norma foi incluída, proibindo a prática. A mesma foi introduzida pelo novo Art. 394-A da CLT, declarado inconstitucional, posteriormente, pelo STF
Fim da ultratividade dos instrumentos	Uma cláusula alterada passou a aludir ao novo entendimento, introduzido pelo §3º do Art. 614 da CLT

Fonte: elaborado pelo autor com base nas CCTs

4.3.3 Aeronautas (SNA–SNEA)

De todas as unidades de negociação estudadas, a composta por aeronautas e companhias aéreas foi não apenas a que menos produziu alterações em sua convenção coletiva de trabalho, como também a menos impactada pelas novidades legais trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (ver tabela 2). O baixo número de cláusulas alteradas com alguma influência da Reforma (sete, correspondendo a 20% do total de modificações) resultou, da mesma forma, em quantidade ínfima de tópicos da mudança legal abarcados dentro da CCT, sendo apenas dois.

O primeiro deles diz respeito, assim como nas outras unidades de negociação, ao fim da necessidade de homologação das rescisões de contrato. O tratamento dado pelas partes, entretanto, foi diferente nesse caso. O tema não era abordado na CCT de 2013, e foi incluído na CCT de 2022 com a cláusula de nº. 3.1.18. A nova norma determina que todas as rescisões de trabalhadores com mais de um ano de serviço devem ser agendadas pelas empresas com o SNA, ou os documentos pertinentes ao ato enviados por via eletrônica. O §1º da cláusula, porém, deixa claro que a homologação não é necessária para que a rescisão seja válida.

O outro tópico da Reforma Trabalhista enfrentado pelas partes foi a inversão da hierarquia normativa. O tema foi objeto das outras seis alterações relevantes para o estudo, sendo todas elas redigidas de forma a reforçar a possibilidade de que as normas sejam alteradas, reduzindo ou aumentando parâmetros estabelecidos nas cláusulas em questão, por meio de ACTs.

O entendimento apareceu em seis cláusulas inexistentes em 2013 e incluídas no período abrangido. Cinco delas fazem parte da seção que versa sobre o regime de trabalho. A de nº. 3.3.11, que rege o sistema de sobreaviso dos trabalhadores, determina a quantidade de horas de duração do período, em quantos minutos os empregados devem se apresentar ao aeroporto quando convocados e o número máximo de períodos do tipo dentro do mês. Já a de nº. 3.3.12 normatiza o sistema de reserva, que difere do sobreaviso por ficar o empregado em espera em local de escolha do empregador, estabelecendo critérios do mesmo tipo, e a de nº. 3.3.14 normatiza o máximo de madrugadas permitidas, tanto consecutivas quanto dentro da mesma semana. Todas elas receberam parágrafo estabelecendo que os limites previstos na CCT podem ser reduzidos ou ampliados por ACT entre empresas e sindicato.

Além dessas, o entendimento também aparece na cláusula de nº 3.3.13, que determina o máximo de tempo em solo em etapas de voo dentro da jornada. Aqui, entretanto, é dada ao ACT mais uma possibilidade, a de definir quais as contrapartidas por parte das empresas caso extrapolem os limites definidos na CCT. E, na cláusula de nº 3.3.15, que normatiza o conceito de base contratual, na qual os aeronautas devem possuir a matriz ou uma filial da companhia aérea como referência para seu vínculo, a redação determina que os ACTs podem alterar todos os critérios definidos na própria cláusula.

A situação ainda se repete na cláusula de nº. 3.4.10, que integra a seção sobre folgas da CCT e normatiza a chamada monofolga, que é a folga de apenas 24h. Nela, a redação também estabelece que os ACTs podem alterar todos os critérios ali delimitados.

Quadro 3 - Resumo dos tópicos da Reforma abordados na unidade de negociação dos metalúrgicos

Homologação das rescisões	Uma norma foi incluída, reinserindo a prática cuja obrigatoriedade foi extinta com a revogação do §1º do Art. 477 da CLT. A CCT adiciona que a homologação não é necessária para a validade da rescisão
Inversão da hierarquia normativa	Seis normas incluídas no período receberam parágrafos que garantem a prevalência dos ACTs sobre a CCT, determinada no novo Art. 620 da CLT

Fonte: elaborado pelo autor com base nas CCTs

4.4 REAJUSTES SALARIAIS

Ainda que de maneira indireta, outra possibilidade de efeito das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 diz respeito a uma perda no poder de barganha dos sindicatos profissionais nas negociações de cláusulas econômicas. Nesse sentido, tenderiam a ser de mais difícil obtenção, ou acertados em menores índices, os reajustes salariais e demais normas que regem os aspectos financeiros da relação empregatícia desde então.

Entre as mudanças na legislação, já elencadas anteriormente, algumas destacam-se em relação ao possível enfraquecimento das entidades sindicais de trabalhadores à mesa de negociação. Em especial, o estrangulamento financeiro das entidades com o fim do chamado “imposto sindical”, além da proibição da ultratividade dos acordos, que conferiu um maior senso de urgência às negociações, pressionando as partes para um acerto antes do encerramento da vigência da convenção coletiva anterior, sob risco de extinção de todas as normas ali contidas.

Dessa maneira, levantamos os índices de reajustes celebrados em convenções coletivas das três unidades de negociação destacadas, durante todo o período abrangido (2013-2022). Em termos cronológicos, o período possibilita amostragem semelhante em ocorrências anteriores e posteriores à promulgação da Reforma Trabalhista, com um distanciamento de cinco anos que lhe confere maior relevância para a análise.

Não consiste em objetivo desse estudo a explicação dos motivos da variação nos índices encontrados. Análise com esse fim exigiria ferramental distinto ao aqui aplicado, de cunho econométrico, capaz de estimar a participação de diferentes fatores nos reajustes salariais, tarefa suficiente para a execução de outro trabalho. O propósito dessa seção, por sua vez, reside na possível percepção de tendências de alteração na trajetória dos ganhos salariais acordados em face à Reforma Trabalhista.

Para esse estudo, utilizamos os índices totais anuais de reajuste constantes nas CCTs das unidades de negociação, inclusive os pré-acordados nos casos de convenções coletivas com vigência bianual. Não foram encontrados reajustes diferenciados em outras normas relevantes, como os pisos salariais das categorias. Em situações envolvendo parcelamento ou critério condicionante, foram considerados os reajustes finais. A comparação é feita com o índice de preços que é a principal referência para os reajustes, o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Os resultados, de todas as unidades de negociação estudadas, estão a seguir:

Tabela 3 - Índices de reajuste salarial das CCTs e variação acumulada do INPC-IBGE na data-base, 2013-2022 (%)

Ano	Bancários	INPC	Metalúrgicos	INPC	Aeronautas	INPC
2013	8,00	6,07	8,00	6,07	5,60	5,58
2014	8,50	6,35	8,00 (3)	6,35	7,00	6,33
2015	10,00	9,88	9,88 (3)	9,88	11,00 (3)	10,97
2016	8,00 (1)	9,62	9,62 (3)	9,62	7,39	7,39
2017	2,74 (2)	1,73	1,73	1,73	2,45	1,95
2018	5,00	3,64	5,00	3,64	3,56	3,56
2019	4,31 (2)	3,28	3,80	3,28	3,37	3,37
2020	1,50 (1)	2,94	2,94	2,94	0 (4)	5,20
2021	10,97 (2)	10,42	10,42	10,42	8,22	10,96
2022	8,00	8,83	9,00	8,83	6,97	5,97

Fonte: elaborado pelo autor com base nas CCTs e INPC/IBGE.

(1) Anos em que foram concedidos também abonos únicos: R\$ 3,5 mil em 2016 e R\$ 2 mil em 2020.

(2) Anos em que os reajustes foram pré-acordados no ano anterior: INPC+1% de ganho real (2017), INPC+1% de ganho real (2019), INPC+0,5% de ganho real (2021).

(3) Reajuste parcelado. Condições de parcelamento: Metalúrgicos: 6,35% em set/14, 1,56% em jan/15 (2014), 7,88% em set/15 + 2% postergados para fev/16 (2015), 6,62% em set/16 + 3% postergados para fev/17 (2016). Aeronautas: 5,5% em fev/2015 + 5,5% em mai/2015 (2014).

(4) Neste ano, SNA e SNEA estabeleceram que o reajuste seria escalonado conforme regra que levaria em conta lucro trimestral apurado pelas companhias aéreas, podendo variar de 0 a 5,20%. Reajuste final foi 0.

A Reforma Trabalhista de 2017, por óbvio, não é a única determinante a ser levada em conta para leitura desses resultados. Para além de fatores ordinários, o período também foi marcado pela existência de condições inesperadas, com especial destaque para os efeitos econômicos da pandemia de Covid-19, desastre sanitário de alcance global desembarcado em 2020 no Brasil. O enfrentamento ao vírus causador da doença, que demandou o fechamento de fronteiras e o isolamento da população, assolou setores inteiros, como a aviação civil. A crise no segmento motivou, por exemplo, cláusula de reajuste para os aeronautas em 2020 condicionada a aumento na lucratividade das companhias aéreas a cada trimestre, em comparação aos anos anteriores. A melhora nos resultados não ocorreu, e os salários dos aeronautas acabaram não tendo variação alguma naquele ano.

Como balizador para os reajustes, identificando se fazem parte de movimento geral nas negociações no país, temos como referência o acompanhamento dos acordos e convenções coletivos realizado pelo Dieese. Nele, o departamento relaciona o percentual de unidades com aumentos salariais para os trabalhadores em índices acima, iguais ou abaixo do INPC na data-base. O acompanhamento passou por mudança de metodologia em 2019, com implementação retroativa a 2018. Até então, o departamento utilizava acordos e convenções de unidades selecionadas, na casa dos 600 a 800 por ano. Desde lá, o Dieese passou a recorrer a todos os instrumentos registrados no sistema Mediador do Governo Federal, elevando as amostras para em torno de 15 a 18 mil por ano. A mudança não prejudica a comparação para nosso estudo.

Os dados coletados pelo Dieese no período abrangido são:

Tabela 4 – Distribuição das cláusulas de reajuste salarial em relação ao INPC/IBGE, Brasil, 2013-2022 (%)

Ano	Acima	Igual	Abaixo
2013	86	7,6	6,4
2014	90,3	7,3	2,4
2015	50,3	30,8	19
2016	18,5	44,2	37,3

2017	61	29,9	9,1
2018*	75	15,7	9,2
2019	49,2	27,7	23,1
2020	35,9	36,2	28
2021	15,2	38,9	45,8
2022**	24,3	36,2	39,5

Fonte: Elaborado pelo autor com dados do DIEESE.

* Primeiro ano com nova metodologia

** Dados preliminares

Algumas tendências podem ser extraídas dos dados, ainda que não se possa atrelar o fenômeno diretamente com a Reforma. Na unidade de negociação que envolve bancos e bancários, desde 2017 foram realizadas três rodadas de negociação (2018, 2020 e 2022), com perdas reais nos salários em duas delas. Os ganhos salariais foram frequentes apenas nos segundos anos de CCTs bianuais (2019, 2021). A tendência, porém, como vista na Tabela 2, pode ter seu início estabelecido ainda em 2016, onde o mesmo efeito foi sentido, com perda naquele ano e ganho real pré-acordado para 2017. Nos anos anteriores (2013-2015), ainda antes da própria discussão sobre mudanças na legislação e do período de instabilidade política no Brasil, a unidade acordara ganhos acima do INPC, indicando trajetória distinta a que viria depois.

Já na unidade de negociação dos trabalhadores metalúrgicos paulistas, os efeitos, se existem, não são claros. Mesmo que em dois anos (2015 e 2016) isso só tenha sido alcançado através de parcelamentos, os reajustes salariais no período nunca apresentaram perda real em relação ao INPC. Ao mesmo tempo, os ganhos reais foram acordados em metade das CCTs negociadas, ou seja, em cinco dos dez anos do período analisado. Dessas, duas antes da Reforma (2013, 2014) e três após a promulgação das alterações (2018, 2019 e 2022).

E, finalmente, na unidade de negociação de aeronautas e companhias aéreas, é perceptível o deterioramento dos salários em relação ao INPC no quadriênio posterior à Reforma (2018-2021). A situação, porém, é reflexo principalmente das perdas reais nos dois últimos anos do período, marcados pela pandemia de Covid-19. Os anos com ganhos reais nos salários, ainda que ínfimos em alguns casos, estão divididos em três ocorrências antes da mudança legislativa (2013-2015) e outras duas posteriores, considerando a data-base de dezembro da categoria (2017 e 2022).

Vistos como um todo, o conjunto das unidades estudadas não diverge do apurado pelo Dieese no total das negociações. Em ambos os grupos é identificável um momento de retração ou estabilidade em 2016, em meio a períodos de avanços salariais de 2013 a 2015 e, depois, em 2017 e 2018. O ano de 2019 ainda apresenta uma transição, com aumentos reais, antes da entrada de biênio (2020-21) no qual novos ganhos reais nos salários tornaram-se mais raros. O ano de 2022, por sua vez, é marcado pela maior heterogeneidade nos reajustes, sem predomínio de nenhum resultado.

Em termos reais, entretanto, os salários negociados pelas três unidades apresentam diferentes trajetórias. A situação é constatada por meio da construção de um índice do salário real negociado, no qual, ano a ano, o salário acordado nas negociações é dividido pelo seu resultado esperado caso recebesse apenas a reposição integral da inflação, medida pelo INPC. Tomando como base o salário de 2012, índices acima de 100 demonstram aumento no poder de compra dos salários no período, enquanto índices abaixo de 100 representam deterioração do mesmo. Os resultados do índice estão a seguir:

Tabela 5 – Índice do salário real negociado (IWR), por unidade de negociação*

Ano	Bancários			Metalúrgicos			Aeronautas		
	Reajuste salarial (%)	INPC (%)	IWR	Reajuste salarial (%)	INPC (%)	IWR	Reajuste salarial (%)	INPC (%)	IWR
2012			100,00			100,00			100,00
2013	8,00	6,07	101,82	8,00	6,07	101,82	5,60	5,58	100,02
2014	8,50	6,35	103,88	8,00	6,35	103,40	7,00	6,33	100,65
2015	10,00	9,88	103,99	9,88	9,88	103,40	11,00	10,97	100,68
2016	8,00	9,62	102,45	9,62	9,62	103,40	7,39	7,39	100,68
2017	2,74	1,73	103,47	1,73	1,73	103,40	2,45	1,95	101,17
2018	5,00	3,64	104,83	5,00	3,64	104,76	3,56	3,56	101,17
2019	4,31	3,28	105,88	3,80	3,28	105,28	3,37	3,37	101,17
2020	1,50	2,94	104,39	2,94	2,94	105,28	0	5,20	96,17
2021	10,97	10,42	104,91	10,42	10,42	105,28	8,22	10,96	93,79
2022	8,00	8,83	104,11	9,00	8,83	105,45	6,97	5,97	94,68

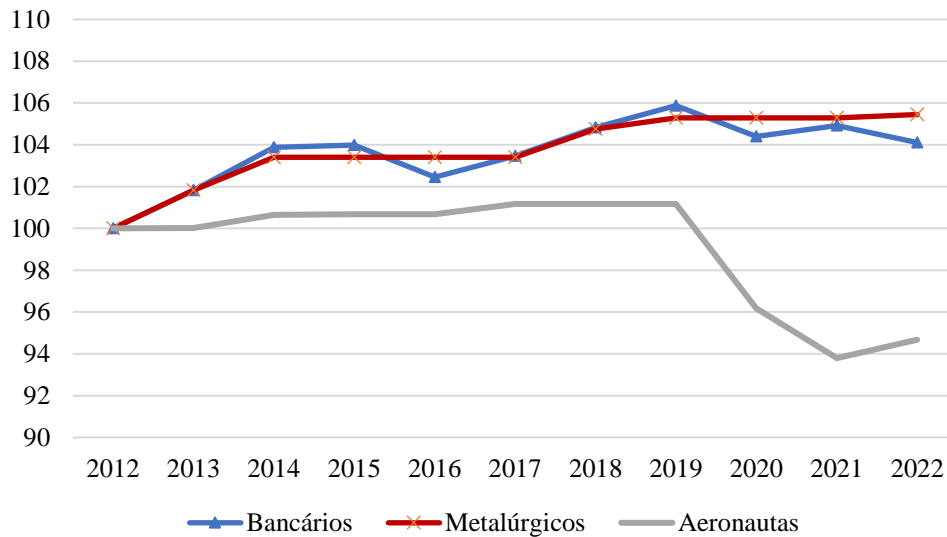
Fonte: elaborado pelo autor

*Base 100 = salário negociado de 2012

Em suas negociações, bancários e metalúrgicos garantiram, no período, aumento real em sua remuneração, em escala bastante semelhante entre si. Ao mesmo tempo, porém, os

aeronautas tiveram perdas, divergindo das demais unidades. Graficamente, a série pode ser vista abaixo.

Gráfico 1 – Trajetória do índice do salário real negociado (IWR), por unidade de negociação, 2012-2022



O gráfico permite destacar a diferença nas unidades. Bancários e metalúrgicos tiveram, desde 2013, evolução semelhante em seus salários, ainda que com uma diferença básica. Enquanto os bancários intercalam anos de aumento e de redução em seu poder de compra, os metalúrgicos apresentam série com vários anos de estabilidade, que se somam a outros com ganho real. Por sua vez, os aeronautas nunca chegam ao nível das demais unidades, com resultados inferiores mesmo no período anterior à pandemia de Covid-19. A discrepância se torna muito mais acentuada a partir de 2020, quando os salários dos trabalhadores em aeronaves recuam a patamar abaixo do recebido em 2012, situação que até 2022 ainda não havia sido revertida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista de 2017 representa uma das maiores mudanças já realizadas na normatização das relações de trabalho no Brasil. As dezenas de alterações legais daquele ano modificaram não apenas regras e procedimentos, como também alteraram alguns dos pilares do sistema de relações de trabalho brasileiro que vigiam há quase um século.

Entre as principais mudanças, a Reforma alterou a forma de atuação da Justiça do Trabalho no país, proibindo-a de criar novas normas por meio de súmulas, restringindo seu acesso por parte dos trabalhadores e determinando sua mínima intervenção sobre as convenções e acordos coletivos, e até mesmo individuais. Os instrumentos de negociação coletiva, aliás, também foram privilegiados pela Reforma, que os ergueu a um patamar mais elevado em relação à própria legislação estatal, conferindo maiores poderes às negociações do que antes.

Ao mesmo tempo, entretanto, o novo aparato legal atuou para o enfraquecimento das partes que compõem a agora favorecida negociação, em especial os sindicatos de trabalhadores. As entidades representativas de classe sofreram mudanças em seu financiamento, com o fim do chamado imposto sindical, e na sua atuação. A aparente contradição de primazia da negociação com a debilitação dos negociadores poderia resultar, dessa forma, em perdas para os empregados, seja na esfera salarial ou em grandes modificações nos instrumentos de negociação coletiva.

Dessa maneira, a averiguação dos impactos da Reforma Trabalhista de 2017 nas negociações coletivas foi realizada nesse estudo por meio da comparação do antes e depois nas convenções coletivas de trabalho assinadas em três unidades de negociação distintas no Brasil, representativas de entidades de classe das mais bem estruturadas do país. A análise foi realizada comparando as cláusulas firmadas em períodos pré e pós-Reforma, identificando possíveis crescimentos nos instrumentos, os temas relacionados à mudança legislativa de 2017 alcançados pelas negociações e, além disso, a trajetória dos reajustes salariais no período.

O estudo demonstra que houve impactos diretos da Reforma Trabalhista de 2017 nas negociações coletivas no país. Em termos de aumento no escopo das convenções coletivas, os resultados foram mistos, com unidades de negociação apresentando crescimento no número de cláusulas negociadas, enquanto uma unidade passou por redução no tamanho dos

instrumentos acordados. Houve, porém, o aparecimento de diversas cláusulas com influência das novidades legais criadas em 2017, em todas as unidades estudadas, ainda que em diferentes escalas em cada uma delas.

Entre as respostas a itens da Reforma identificadas nas convenções coletivas analisadas, destacam-se temas como o fim da necessidade da homologação das rescisões contratuais nos sindicatos, presente nas três unidades de negociação estudadas. Outro item comum a todos é o aparecimento de cláusulas que reforçam a ideia de inversão da hierarquia das normas, conferindo maiores poderes aos acordos do que à própria legislação estatal em determinados tópicos da relação de trabalho. Houve, nas negociações coletivas, a normatização desse entendimento, determinando a prevalência dos acordos, o fim da lógica da norma mais benéfica aos trabalhadores e a exigência de negociação antes da judicialização.

O maior poder discricionário dos empregadores, com variedade de tipos de contratos a serem utilizados conforme a escolha, também se fez notar no período posterior à Reforma. Em pelo menos uma unidade, a que engloba os metalúrgicos paulistas, foram convencionadas normas que trouxeram o contrato intermitente de trabalho e a terceirização irrestrita para o setor. Outra nova modalidade, o teletrabalho, ainda foi enfrentado por outra unidade de negociação, que envolve os bancários brasileiros.

O trabalho remoto, aliás, aparece nas convenções coletivas tardiamente em relação às demais mudanças, sendo normatizada na convenção coletiva de bancos e bancários apenas em 2022, após a pandemia de Covid-19. Isso demonstra que, ainda que a resposta das negociações coletivas às alterações legais da Reforma tenha sido rápida, com a adoção de normas possibilitadas pela alteração legal de 2017 já nos primeiros momentos de sua vigência, o movimento parece ainda não ter se esgotado. Mesmo que as mudanças por atacado já tenham sido acordadas, entendemos que, dependendo da alteração de cenários, novos itens da Reforma Trabalhista de 2017 ainda venham a ser debatidos nas unidades de negociação, de maneira mais pontual.

Outra aferição realizada nesse estudo disse respeito aos reajustes salariais nas unidades de negociação, antes e depois da Reforma. A análise evidencia a pouca discrepância do encontrado nas unidades em relação ao total das negociações no país, com reajustes reais menores após 2017, em especial a partir de 2020, com influência da pandemia de Covid-19.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de (coord.). **Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado**. São Paulo: Atlas, 2015.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de; AUGUSTO JUNIOR, Fausto. A negociação coletiva dos metalúrgicos no Estado de São Paulo: um ensaio sobre sua evolução. *In*: AMORIM, Wilson Aparecido Costa de (coord.). **Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado**. São Paulo: Atlas, 2015, pp. 85-99.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de; HUERTAS NETO, Miguel. A negociação coletiva do setor bancário brasileiro: desenvolvimento recente e tendências. *In*: AMORIM, Wilson Aparecido Costa de (coord.). **Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado**. São Paulo: Atlas, 2015, pp. 101-112.

BARROS, Raimunda Regina Ferreira; COSTA, Paulo Sérgio Weyl Albuquerque. A reforma trabalhista de 2017 e a deformação das prerrogativas sindicais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 4, n.2, Jul. 2019, pp. 191-224. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/issue/viewIssue/1015/791>. Acesso em: 5 jul. 2023.

BATISTA, Flávio Roberto; SEFERIAN, Gustavo. Financiamento sindical, direito do trabalho e crise: aproximações empíricas ao tema da funcionalidade do direito do trabalho para o capitalismo. **Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, Dez. 2020, pp. 2669-2695. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50030>. Acesso em: 5 jul. 2022.

BOFF, Silvio Eduardo Fontana; HORN, Carlos Henrique. Consequências da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 sobre a normatização coletiva do trabalho. *In*: CALVETE, Cassio da Silva; HORN, Carlos Henrique (Orgs.). **A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Cirkula, 2020, pp. 43-69.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm/. Acesso em: 05 jul. 2023.

BRASIL. Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017, que altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 05 jul. 2023.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 05 jul. 2023.

CAMARGOS, Regina Coeli Moreira. **Negociação coletiva**: trajetória e desafios. Belo Horizonte: RTM, 2009.

CAMARGOS, Regina Coeli Moreira; SERRAO, Rafael Soares. Três décadas de negociação coletiva no Brasil: contextos, resultados e desafios. *In*: CACCIAMALI, Maria Cristina; RIBEIRO, Rosana; MACAMBIRA, Junior. (Org.). **Século XXI**: transformações e continuidades nas relações de trabalho. Fortaleza: Instituto do Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, 2011, pp. 79-98.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO - CESIT. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: Instituto de Economia da Unicamp, 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2023.

COSTA, Márcia da Silva. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo. v. 20, n. 59, Out. 2005, pp. 111-131. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69092005000300008>. Acesso em: 12 jun. 2023.

COSTA, Rodrigo Morem da; HORN, Carlos Henrique. The co-evolution of technology and employment relations: Institutions, innovation and change. **Structural Change and Economic Dynamics**, Amsterdã, v. 58, Set. 2021, pp. 313-324.

CUNHA, Sebastião Ferreira da; SILVA, Andrielle Magioli da; SOUZA FILHO, Rondon Ferreira de; CARVALHO, José Gonçalves de; MOLINA, Wagner de Souza Leite. Reforma trabalhista e relações de trabalho no Brasil: por quem os sinos dobram? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 24, n. 1, Dez. 2021, pp. 103-117. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/171954>. Acesso em: 20 jun. 2023.

DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. **Relações coletivas de trabalho**: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTR, 2008.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SCIOECONOMICOS - DIEESE. **Acompanhamento das negociações coletivas pós-Reforma Trabalhista**: Relatório dos impactos no primeiro semestre de 2018. São Paulo: CUT, ago. 2008. Disponível em: <https://cedoc.cut.org.br/cedoc/livros-e-folhetos/6392>. Acesso em: 02 jul. 2023.

DI BENEDETTO, Roberto. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. **Espaço Jurídico Journal of Law**, Joaçaba, v. 18, n. 2, Ago. 2017, pp. 545-568. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/15238>. Acesso em: 02 jul. 2023.

ESQUIVEL, Vinícius Lantyer Oliveira. O princípio da norma mais favorável e o prazo prescricional da pretensão relativa aos depósitos do FGTS. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 8, Jan. 2017, pp. 420-435. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/144263>. Acesso em: 02 jul. 2023.

FREEMAN, Richard B.; MEDOFF, James L. **O papel dos sindicatos na sociedade moderna**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

HORN, Carlos Henrique. A expansão do escopo temático das negociações coletivas de trabalho. **Análise Econômica**, Porto Alegre, v. 22, n. 41, Mar. 2004, pp. 177-210. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/AnaliseEconomica/article/view/10786>. Acesso em: 24 jul. 2023.

HORN, Carlos Henrique. Negociações coletivas e legislação estatal: uma análise comparada da regulação da relação de emprego de fins dos anos de 1970 ao Plano Real. **Novos estudos Cebrap**, São Paulo, v. 28, n. 3, Nov. 2009, pp. 173-199. Disponível em: <https://novosestudios.com.br/produto/edicao-85/#591d62ce8574f>. Acesso em: 12 jun. 2023.

HORN, Carlos Henrique; COTANDA, Fernando Coutinho; PICHLER, Walter Arno. Relações de Trabalho: o enfoque sistêmico de John T. Dunlop. *In*: CACCIAMALI, Maria Cristina; RIBEIRO, Rosana; MACAMBIRA, Junior. (Orgs.). **Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho**. Fortaleza: Instituto do Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, 2011, pp. 11-44.

JANUZZI, Adriano; MAGALHÃES, Aline. A função social da negociação coletiva como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios. **Publius**, São Luís, v. 1, n. 1, Abr. 2015. Disponível em: <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3293>. Acesso em: 5 jul. 2023.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, Abr. 2008, pp. 77-104. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082/138676>. Acesso em: 5 jul. 2023.

SCHERER, Clóvis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. *In*: KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Vêras de. FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Numuendajú, 2019.