

**LIBERDADE
SINDICAL
E NEGOCIAÇÃO
COLETIVA**

UMA PROPOSTA
PARA O BRASIL

ALENCAR NAUL ROSSI
ANTONIO GALVÃO PERES
HÉLIO ZYLBERSTAJN
LUIZ CARLOS AMORIM ROBORELLA
MAGNUS RIBAS APOSTOLICO
NELSON MANNRICH
RENATO FRANCO CORRÊA COSTA
WOLNEI TADEU FERREIRA

LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

UMA PROPOSTA
PARA O BRASIL


EDITORA **III** MIZUNO
QUALIDADE E SERIEDADE EM LIVROS

Liberdade Sindical e Negociação Coletiva: Uma Proposta para o Brasil

© Alencar Naul Rossi, Antonio Galvão Peres, Hélio Zylberstajn, Luiz Carlos Amorim Robortella, Magnus Ribas Apostolico, Nelson Mannrich, Renato Franco Corrêa Costa, Wolnei Tadeu Ferreira
EDITORA MIZUNO 2022

Revisão: Alencar Naul Rossi, Antonio Galvão Peres, Hélio Zylberstajn, Luiz Carlos Amorim Robortella, Magnus Ribas Apostolico, Nelson Mannrich, Renato Franco Corrêa Costa, Wolnei Tadeu Ferreira

Catálogo na publicação Elaborada por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166	
L695	Liberdade sindical e negociação coletiva: uma proposta para o Brasil / Alencar Naul Rossi, Antonio Galvão Peres, Hélio Zylberstajn, et al. – Leme-SP: Mizuno, 2022. 111 p.; 14 X 21 cm ISBN 978-65-5526-335-0 1. Direito do trabalho. I. Rossi, Alencar Naul. II. Peres, Antonio Galvão. III. Zylberstajn, Hélio. IV. Título. CDD 344
Índice para catálogo sistemático I. Direito do trabalho	

Nos termos da lei que resguarda os direitos autorais, é expressamente proibida a reprodução total ou parcial destes textos, inclusive a produção de apostilas, de qualquer forma ou por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, inclusive através de processos xerográficos, reprográficos, de fotocópia ou gravação.

Qualquer reprodução, mesmo que não idêntica a este material, mas que caracterize similaridade confirmada judicialmente, também sujeitará seu responsável às sanções da legislação em vigor.

A violação dos direitos autorais caracteriza-se como crime incurso no art. 184 do Código Penal, assim como na Lei n. 9.610, de 19.02.1998.

O conteúdo da obra é de responsabilidade do autor. Desta forma, quaisquer medidas judiciais ou extrajudiciais concernentes ao conteúdo serão de inteira responsabilidade do autor.

Todos os direitos desta edição reservados à
EDITORA MIZUNO

Rua Benedito Zacariotto, 172 - Parque Alto das Palmeiras, Leme - SP, 13614-460
Correspondência: Av. 29 de Agosto, nº 90, Caixa Postal 501 - Centro, Leme - SP, 13610-210
Fone/Fax: (0XX19) 3571-0420

Visite nosso site: www.editoramizuno.com.br
e-mail: atendimento@editoramizuno.com.br

Impresso no Brasil
Printed in Brazil

SOBRE OS AUTORES

Alencar Naul Rossi. Atua há mais de 35 anos como negociador sindical. Foi Secretário Nacional de Relações do Trabalho no Ministério do Trabalho e Secretário-Geral Adjunto do Ministério da Educação no governo Federal. Representou o Brasil em várias Conferências Internacionais da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e foi membro suplente do seu Conselho de Administração. Expandiu sua atuação como superintendente de relações trabalhistas da FENABAN e FEBRABAN durante vários anos, prosseguindo sua carreira como consultor de negociações e relações sindicais para empresas públicas e privadas.

Antonio Galvão Peres. Advogado - Doutor e Mestre em Direito do Trabalho pela USP – Bacharel em direito pela PUC-SP - Professor Adjunto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Fundação Armando Álvares Penteado (2006 a 2014) – Professor do Curso de Pós-graduação em Direito do Agronegócio do IBDA - Presidente da Comissão de Direito do Trabalho do Instituto dos Advogados de São Paulo (2010 a 2012) - Membro do Instituto dos Advogados de São Paulo - Membro do Conselho Superior de Relações de Trabalho da FIESP.

Hélio Zylberstajn. Licenciado em Física (1969) e Bacharel em Economia (1980) pela Universidade de São Paulo e Doutor em Relações Industriais pela Universidade de Wisconsin - Madison (1985). Professor Sênior do Departamento de Economia, FEA/USP, com carreira iniciada em maio/1986 e pesquisador da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – Fipe, desde 1979. Coordenador do Projeto Salariômetro da Fipe, Consultor do Banco Mundial, do Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID e da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Foi Secretário Nacional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Administração (abril-outubro, 1992). Membro da Associação Internacional de Relações de Trabalho e Emprego (ILERA) e da Associação de Relações de Trabalho e Emprego (LERA, dos Estados Unidos). Sócio fundador da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET e do Instituto Brasileiro de Relações de Emprego e Trabalho – IBRET. Membro do Conselho Superior de Estudos Estratégicos e do Conselho Superior de Relações do Trabalho, ambos da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. Membro honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

Luiz Carlos Amorim Robortella. Advogado e Doutor em Direito do Trabalho pela USP. Professor de Direito do Trabalho (Mackenzie e FAAP). Membro da Academia Ibero-americana de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Diretor de Relações Internacionais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Membro do Conselho Jurídico e do Conselho Superior de Relações de Trabalho da FIESP.

Magnus Ribas Apostolico. Administrador de empresas, com especialização em Recursos Humanos e Qualidade, tem atuado em Gestão de Pessoas e Negociações Trabalhistas e Sindicais nos setores de mineração, siderurgia, portos, serviços, bancos e financeiras. Foi Diretor de Relações do Trabalho da FEBRABAN, onde coordenou as negociações nacionais entre bancos e bancários por 22 anos. Compôs e coordenou a bancada patronal em vários Conselhos e Comissões Tripartites do Ministério do Trabalho.

Nelson Mannrich. Mestre, doutor e livre-docente, pela USP. Professor titular da Faculdade de Direito, da USP. Advogado e consultor jurídico. Presidente honorário e membro da Academia Brasileira de Direito de Direito do Trabalho. Secretário Geral da Academia Ibero-americana de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Membro do Conselho Superior de Relações do Trabalho, da FIESP. Membro emérito do Conselho Editorial da Revista de Direito do Trabalho da LTr. Coordenador da Revista Magister de Direito do Trabalho.

Renato Franco Corrêa da Costa. Negociador patronal, com mais de 20 anos de experiência na área. Sócio da Renato Franco & Alencar Rossi Negociações Coletivas Ltda, consultoria especializada em Negociações Coletivas e Relações Sindicais que assessora algumas das maiores empresas e entidades sindicais de empregadores do país. É professor da Fundação Dom Cabral (FDC) no Programa de “Atualização em Gestão de Relações do Trabalho”, lecionando ainda a disciplina “Aspectos Trabalhistas do Negócio” no Programa de “Pós-graduação em Gestão”. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Gama Filho (UGF) e Graduado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Wolnei Tadeu Ferreira. Advogado e administrador, pós-graduado em administração de Recursos Humanos, com concentração em relações sindicais. Sócio titular de Ferreira Rodrigues Sociedade de Advogados, conselheiro do Conselho de Relações do Trabalho da Fiesp, vice-presidente do Sinsa – Sindicato das Sociedades de Advogados de São Paulo e Rio de Janeiro, Diretor jurídico da ABRH Brasil – Associação Brasileira de Recursos Humanos e Diretor Executivo da SOBRATT Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.

PREFÁCIO

Fiquei muito honrado com o convite que me foi feito pelos autores para poder prefaciar o livro *Liberdade Sindical e negociação coletiva: uma proposta para o Brasil*.

Os autores são especialistas em Direito do Trabalho e especialmente em questões de liberdade sindical e negociação coletiva, inclusive em razão da experiência que têm sobre o tema. Assim, analisaram muito bem o assunto, que precisa ser estudado.

O caput do art. 8º da Lei Maior de 1988 estabelece que é livre a associação profissional ou sindical, o que já constava das Constituições de 1937 (art. 138), 1946 (art. 159), 67 (art. 159) e Emenda Constitucional nº 1/69 (art. 166). Se se interpretar esse artigo literalmente, pode-se chegar à conclusão de que o Brasil já poderia ratificar a Convenção nº 87 da OIT e poderiam existir quantos sindicatos os interessados desejassem, bastando sua vontade de reunião. A Constituição de 1988 é contraditória, pois faz referência à livre associação profissional ou sindical, mas só reconhece um sindicato, prevê o sistema confederativo, por categoria e a contribuição sindical determinada por lei. No entanto, há necessidade de se fazer a interpretação sistemática da Lei Fundamental. Assim, vamos verificar que o inciso II do art. 8º da Norma Ápice estabelece que é proibida a criação de mais de um sindicato de categoria profissional ou econômica, em qualquer grau, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores, não podendo ser inferior à área de um Município. Como se verifica, não houve modificação nesse aspecto, pois continua o sistema sindical brasileiro impedindo a criação de mais de um sindicato, federação ou confederação na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um Município. Podem, portanto, ser criados sindicatos municipais, estaduais, regionais, nacionais etc., mas não é possível a criação de sindicato por empresa, ou de bairro, que são áreas inferiores a um município.

O Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT sobre Liberdade sindical, pois, para isso, teria que alterar a Constituição em relação

ao sindicato único e (art. 8.º, II). As pessoas devem ter a liberdade de constituir e se filiar ao sindicato que desejarem, sendo que deveriam também poder escolher o sindicato que as represente, porque é o melhor que lhe presta serviços e consegue vantagens para a categoria. Não pode ocorrer, como era antes da Lei n.º 13.467, a existência de sindicatos de cofres cheios e assembleias vazias, com dirigentes sindicais que ficam mais de 20 a 30 anos como presidentes da agremiação, tendo o sindicato representação sindical legal, mas não tem representatividade.

Uma inovação trazida pelo inciso I do art. 8º da Lei Magna foi, sem dúvida, que o Poder Público (leia-se Poder Executivo) não poderá interferir ou intervir na organização sindical. Intervir era tutelar o sindicato, substituindo seus dirigentes por meio de delegados, como se fazia anteriormente à Constituição de 1988. Diz respeito à administração do sindicato. Interferir era dizer como a agremiação poderia ou não fazer determinada coisa. Compreendia a organização do sindicato. A intervenção ou interferência dizem respeito à organização do sindicato, ou seja, a sua criação, a sua estrutura. Todos aqueles artigos da CLT que permitiam qualquer interferência ou intervenção do Ministério do Trabalho no sindicato foram revogados pela atual Constituição. Não será possível exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato, apenas haverá necessidade de se fazer o registro no órgão competente. A Constituição usa a expressão registro e não reconhecimento, que está vedado pelo mesmo inciso. Os trabalhadores e empregadores é que irão definir a base territorial do sindicato, sem qualquer interferência do Poder Público, inclusive quanto às eleições sindicais, redação de seus estatutos etc. Realmente, a maior modificação é que o sindicato não exerce mais função delegada de poder público, não estando ligado umbilicalmente ao Estado. Na verdade, hoje, o sindicato é uma entidade de direito privado, exercendo com autonomia seu mister. Essa realmente é a grande inovação da Constituição de 1988, que não repetiu as anteriores no ponto em que dizia que o sindicato exercia função delegada de poder público.

Foi mantido o sistema sindical organizado por categorias. Basta a análise de alguns incisos do art. 8º da Lei Maior para se verificar o que estou afirmando. O inciso II menciona categoria profissional

ou econômica representativa da organização sindical. O inciso III reza que o sindicato defende os interesses da categoria. O inciso IV versa sobre a cobrança da contribuição confederativa, que, tratando-se de categoria profissional, será descontada em folha. Logo, o sistema sindical estatuído na CLT por categorias, profissional e econômica, permanece em vigor. Nada impede, também, a existência do sindicato dos profissionais liberais e de categoria diferenciada, que são apenas desdobramentos do sindicato por categoria, pois aquelas não deixam de ser categorias e a Constituição não dispõe que o sindicato seja organizado apenas por categoria econômica e profissional, mas que a organização sindical é feita por categorias.

Mantém-se também o sistema confederativo, como se verifica do inciso IV do art. 8º da Lei Maior, pois inclusive há uma contribuição que irá custear esse sistema. Assim, a organização sindical brasileira foi regulada num sistema piramidal, em que, no ápice, ficam as confederações, no meio as federações e na base os sindicatos. O inciso II do art. 8º da Lei Magna, ao falar em organização sindical de qualquer grau, admite implicitamente o sistema sindical brasileiro organizado sob a forma confederativa.

É certo que avançamos muito com a contribuição sindical facultativa, que não é mais obrigatória e depende da vontade da pessoa de autorizar a sua cobrança. Esse era o outro impedimento para ratificar a Convenção 87 da OIT, pois esta organização não admite contribuições impostas por lei.

O Poder Normativo se justificava pelo fato de que a greve era proibida e deveria haver a imposição da solução na questão coletiva. Não sendo mais proibida a greve, não tem fundamento o Poder Judiciário impor condições de trabalho nos dissídios coletivos. O Poder Judiciário poderia julgar se a greve é abusiva ou não. A solução, porém, deve ser objeto de negociação coletiva entre as partes, que sabem melhor quais são as suas necessidades e o que pode ser concedido ou não.

O trabalho em rede, o trabalho *on demand*, o trabalho por intermédio de plataformas é uma realidade mundial e não pode ser desconhecido, pois se o Direito ignora a realidade, esta se vingará ignorando o Direito (Georges Ripert). Cada vez que se estabelece excesso de proteção, o resultado é o contrário, com desproteção do trabalhador.

Talvez se não é possível dar uma proteção trabalhista a esse trabalhador, há necessidade de se insistir na possibilidade de constituição de sindicatos de trabalhadores em plataformas e de negociação coletiva, na qual serão estabelecidos direitos e obrigações para as partes.

A norma produzida pelos próprios interessados é muito mais eficaz, pois é produto de negociação entre as partes, que conhecem a sua realidade. Não é uma norma imposta de cima para baixo pelo legislador, mas é fruto do consenso entre as partes.

O Brasil ratificou e promulgou a Convenção 98 da OIT sobre Direito de Sindicalização e de negociação coletiva pelo Decreto n.º 33.196, de 29 de junho de 1953. Essa convenção fomenta a necessidade da negociação coletiva.

A Lei n.º 13.467/17 (Reforma trabalhista) permitiu que negociado prevaleça sobre o legislado nas hipóteses do artigo 611-A da CLT. A norma coletiva não prevalece sobre o legislado nas hipóteses do artigo 611-B da CLT, que são regras mínimas ou de direito tributário, na sua maior parte previstas na Constituição.

É, portanto, oportuno o presente livro que se propõe a estudar a liberdade sindical e a negociação coletiva, oferecendo, ao final, proposta de mudança de redação da Constituição da República.

Tenho certeza de que o livro será bem acolhido pelos leitores e terá sucesso, que será merecido.

Sergio Pinto Martins

Corregedor do TRT da 2ª Região

Diretor da EJUD 2 2018/2020

Professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP

SUMÁRIO

1. Resumo Executivo	13
1.1. Diagnóstico: organização sindical e negociação coletiva	13
1.2. O novo sistema de organização sindical e negociação coletiva.	13
2. Introdução	15
2.1. Trabalho em plataformas digitais	20
2.2. A Regulamentação Do Trabalho Em Redes	27
2.3. Modelos Regulatórios	31
2.4. Organização Sindical	34
2.5. Negociação Coletiva	37
2.6. Objetivos Gerais da Reforma de 2017	40
2.7. Impactos no Direito Coletivo	41
2.8. Limites da Negociação Coletiva	42
2.9. Definição de Regras. Limites Constitucionais	43
2.10. Definição de Regras. Ensaio Legislativo	44
2.11. Maior Liberdade de Negociação Coletiva	45
2.12. Negociação Coletiva e o Supremo Tribunal Federal	48
2.13. Fim da Ultratividade da Norma Coletiva	50
2.14. A “Pauta Patronal” e a Insegurança das Empresas	56
2.15. Liberdade Sindical como Elemento da Democracia	57
3. O novo sistema de organização sindical e negociação coletiva.	69
3.1. Pressupostos	69
3.2. As Três Funções da Negociação Coletiva	71
3.3. Unidade de Negociação e Representatividade	74
3.4. Organização Sindical e Representatividade	82
3.5. Estabilidade no Emprego para Dirigentes Sindicais	85
3.6. Administração da Norma Coletiva	85
3.7. Solução de Conflitos	85

3.8. Práticas Antissindicais.....	86
3.9. Negociação Coletiva Sem Sindicatos.....	86
3.10. Greve, Locaute e Substituição Processual.....	87
3.11. Representação de Trabalhadores Atípicos	89
3.12. Financiamento dos Sindicatos.....	90
3.13. Disposições Adicionais Transitórias	98
4. Proposta de Emenda Constitucional	98
REFERÊNCIAS	105

1 Resumo Executivo

Os autores examinam criticamente o ordenamento e funcionamento da organização sindical e da negociação coletiva no Brasil com o objetivo de propor novo sistema que, com base no princípio da liberdade sindical, reduza a interferência do Estado e promova o exercício da plena autonomia coletiva de trabalhadores e empresas.

1.1 Diagnóstico: organização sindical e negociação coletiva

- Os modelos de regulação das relações de trabalho são a intervenção estatal e a autonomia coletiva, que representam, respectivamente, os valores antagônicos da autoridade e da liberdade. O Brasil escolheu o primeiro e agora se cogita passar ao segundo.
- As características do sistema sindical brasileiro são: unicidade obrigatória, sindicalização por categorias, representação de toda a categoria, vedação de sindicato por empresa, município como base territorial mínima, contribuição sindical compulsória (extinta em 2017), contribuições de solidariedade obrigatórias para associados, centrais sindicais reconhecidas em regime de pluralidade, mas sem direito de negociar coletivamente.
- A negociação coletiva é limitada e tutelada pelo poder normativo da Justiça do Trabalho, criando conflito entre a jurisprudência do STF e a prática dos tribunais trabalhistas.
- A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) se incompatibiliza com o atual modelo sindical.

1.2 O novo sistema de organização sindical e negociação coletiva

A proposta é elevar ao plano constitucional a representatividade dos sindicatos, a democratização da estrutura sindical, a prevalência do negociado sobre o legislado, a revalorização da negociação coletiva e a extinção da ultratividade da norma coletiva, sem descuidar de um cauteloso processo de transição.

- Pressupostos ideológicos: reconhecimento de dimensões conflitivas na relação de trabalho; preferência pela negociação coletiva e liberdade sindical.
- Pressupostos normativos: sistema de relações de trabalho apto a produzir três tipos de comandos: regras propriamente ditas, regras para produzir regras e regras para administrar divergências sobre sua aplicação.
- Pressupostos funcionais: três funções do sistema de relações de trabalho: produção de regras (negociação coletiva), administração do seu cumprimento (governança) e solução de divergências.
- A partir das funções e de quem as executa, há três modelos: estatal, negociação coletiva estrita e negociação coletiva plena. As partes podem escolher entre os dois últimos sistemas.
- Na negociação estrita as partes produzem as regras e o Estado se encarrega da governança e da solução das divergências. Na negociação plena as partes se dedicam a todas essas tarefas: criação das regras, governança e solução das divergências, sem intervenção do Estado.
- Elementos do novo sistema:
 - Liberdade sindical.
 - Escolha conjunta do modelo: negociação estrita ou plena.
 - Unidade de negociação: espaço e abrangência da negociação escolhidos consensualmente. Em caso de impasse, cabem regras de incentivo à solução negociada.
 - Representatividade na unidade de negociação medida pela quantidade de empregados registrados associados ao sindicato.
 - Aferição da representatividade consensualmente, sem interferência do Estado.
 - Estabilidade sindical de 1 dirigente para cada 200 trabalhadores representados na unidade de negociação.
 - Financiamento dos sindicatos definido pelos interessados.
 - Identificação das práticas antissindicais.

- Proteção jurídica adequada para a negociação coletiva sem sindicatos, a greve, o locaute e a substituição processual sindical.
- Possibilidade conceitual do sistema baseado em unidades de negociação ser estendido para a representação de interesses de trabalhadores atípicos, tais como autônomos, eventuais, por aplicativos ou plataformas digitais, introduzindo o conceito de trabalhador em rede.

2 Introdução

O modelo de regulação das relações de trabalho consagrado no Brasil é o intervencionismo estatal, com raízes profundas na herança autoritária da colonização portuguesa na formação histórica do país.

O regime escravocrata deixou profundas marcas em nossas relações sociais, políticas, econômicas, raciais e de trabalho em mais de três séculos de vigência.

Há controvérsia entre historiadores e cientistas sociais sobre o papel das reivindicações proletárias na evolução da tutela ao trabalho. Para alguns, o movimento operário brasileiro, influenciado pela imigração europeia, teria sustentado heroica luta pelo reconhecimento de seus direitos, com greves e reivindicações em várias regiões do país nas primeiras décadas do século XX.

A maioria considera que essas lutas sindicais não tiveram suficiente densidade para gerar resultados práticos. Tanto assim que a legislação do trabalho só começou efetivamente a ser implantada a partir de 1930, no Governo Provisório de Getúlio Vargas, que, derrotado nas urnas por Washington Luiz Pereira de Souza, levantou-se no Rio Grande do Sul e derrubou pelas armas a República Velha.

Assim se iniciou uma série de atos legislativos voltados à proteção do trabalho, inclusive com a promulgação da Constituição democrática de 1934, que durou apenas três anos.

A enorme agitação política e ideológica dos anos trinta, com a polarização entre fascismo e comunismo, foi o pretexto para Vargas implantar, em novembro de 1937, o Estado Novo e outorgar uma nova Constituição, com evidente influência do corporativismo italiano.

A partir daí a legislação trabalhista tomou um claro recorte corporativo, sendo marcante a influência da concepção autoritária de Oliveira Vianna.

A luta de classes e seus instrumentos, como a greve e o “lock-out”, considerados antissociais e nocivos ao país, foram proibidos. A legislação foi ampliada e acabou consolidada na CLT de 1943.

Os sindicatos eram órgãos de colaboração do Estado, com caráter semipúblico. Criou-se a Justiça do Trabalho com representação paritária de empregados e empregadores, além de juízes togados, nos três graus de jurisdição, embriões das antigas Juntas de Conciliação e Julgamento (hoje Varas do Trabalho), Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

Quando Vargas adotou o modelo trabalhista-sindical do fascismo italiano, pretendia que os grupos de interesses fossem tutelados pelo Estado para afastar a disputa na arena democrática e no mercado.

Com dirigentes sindicais dóceis ao poder, organizou sua base política incorporando, sob controle, as massas trabalhadoras urbanas. No final dos anos 70 as lideranças sindicais mais modernas encontraram uma estrutura obsoleta¹.

Em 1978 nasceu o novo sindicalismo a partir do Estado de São Paulo, com grandes greves comandadas pelos metalúrgicos.

Surgiram Centrais Sindicais à margem do sistema confederativo, inicialmente apenas toleradas e, ao fim, admitidas como representantes de interesses profissionais em órgãos governamentais paritários.

Portanto, o sistema brasileiro de relações do trabalho assenta em três eixos: legislação minuciosa, organização sindical corporativista e solução de conflitos na Justiça do Trabalho.

Assim se mantém há noventa anos, apesar das profundas transformações da nossa sociedade.

As normas legais são abundantes porque a própria Constituição de 1988 consagrou e quantificou expressamente muitos direitos.

1 CAMPOS, Roberto. Falsidade ideológica. Folha de São Paulo, Caderno Brasil. 04/06/1995, P.1-4.

Até os anos oitenta havia certo equilíbrio porque ao protecionismo social correspondia o protecionismo econômico, ambos sob as bênçãos do Estado. Assegurava-se reserva de mercado para empresas nacionais, criando barreiras à entrada de bens e serviços estrangeiros.

Com as novas tecnologias e a internacionalização das plataformas, o protecionismo econômico se reduziu drasticamente e desequilibrou a equação com o protecionismo social.

As economias agora produzem ou adquirem tecnologia, reduzem o custo do trabalho e exigem competitividade internacional de suas empresas. O progresso econômico está intimamente ligado ao progresso tecnológico.

Diante da exclusão social e do trabalho informal, CAPÓN FILAS há muitos anos afirmou que há um novo traço diferencial: os trabalhadores não estão sendo vítimas da exploração capitalista, mas sim da falta dela, pois sequer conseguem se introduzir no mercado de trabalho². O emprego não é a modalidade contratual monopolizadora. Ampliaram-se as formas atípicas como teletrabalho e plataformas, com grande aumento da precarização.

Novas tecnologias fazem crescer a heterogeneidade e dividem ainda mais fortemente o mercado entre qualificados e não-qualificados.

Segundo HANNAH ARENDT, estamos nos encaminhando para uma sociedade de trabalhadores sem trabalho, que será cada vez menos importante do ponto de vista estritamente econômico, passando a ser um problema cultural e social³.

O trabalho, além de precário, se desconcentrou, estando hoje bem distante da clássica empresa que reunia trabalhadores no mesmo local, uniformizados, com estrutura rígida.

O teletrabalho, as plataformas e a uberização dos serviços aumentaram ainda mais a dispersão, com forte expansão das atividades terceirizadas.

2 CAPÓN FILAS, Rodolfo. *Derecho laboral y globalización*. In: Evolución del Pensamiento Juslaboralista – Estudios em Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. Fundación de Cultura Universitária: Montevideo, 1997. P. 78.

3 *Apud* RIVERO LAMAS, Juan. El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI: una perspectiva comparada. *Derecho del Trabajo*, t. 1998-A, n° 4. Buenos Aires: Ediciones La Ley, abril 1998. p. 647.

Por tudo isto, a moderna negociação coletiva, na magistral concepção de ANTONIO MONTEIRO FERNANDES, deve ser um constante e renovado processo de repartição de custos e proveitos entre os fatores produtivos e, a partir dos interesses em confronto, produzir soluções de estrita racionalidade econômica⁴.

Essa a fórmula para atender ao dinamismo e rápida transformação da sociedade.

Novos paradigmas estão surgindo como a “dessalarialização”, com diversos institutos se deslocando para outros campos e saindo do conceito rígido de salário.

Há também modalidades atípicas de trabalho, fora dos estreitos limites da relação de emprego.

Entram na pauta de negociação temas como tecnologia, qualificação, reciclagem, custo, mercado e competitividade.

As empresas brasileiras devem decididamente partir para a melhoria do padrão de competitividade através de investimento em qualidade, produtividade, tecnologia e responsabilidade social.

Este livro apresenta uma proposta de modernização das relações coletivas de trabalho no Brasil. Sua primeira versão foi concluída no primeiro trimestre de 2020. A pandemia exigiu revisão e atualização, eis que a COVID 19 acelerou a metamorfose que se vinha operando nos padrões de comportamento, de produção e de consumo, incrementando o teletrabalho, o *home office* e o engajamento de milhões de trabalhadores através de plataformas digitais.

A Pnad Contínua do IBGE registrou aproximadamente 3,8 milhões de pessoas na atividade de entrega de mercadorias diversas, número que representa algo como 4% da força de trabalho.

Outra mudança foi o aumento da intervenção estatal, absolutamente necessário, mediante subsídios para complementação da renda dos trabalhadores atingidos pela redução ou supressão de receita, que imprimiu maior conteúdo de ordem pública às normas de proteção ao trabalho.

4 FERNANDES, Antonio Monteiro. Tendências da Contratação Colectiva em Portugal. In: Relações Coletivas de Trabalho - Estudos em Homenagem ao Ministro Arnaldo Sússekind. São Paulo: LTr, 1989. P. 425.

No campo do direito houve sensível mudança nos padrões de interpretação das normas que regem a negociação coletiva, especialmente de nível constitucional, com revalorização pelo Supremo Tribunal Federal do acordo individual entre empresa e empregado, sem participação do sindicato, em matérias de grande relevância como jornada e salário.

Os autores consideraram sempre as características do nosso sistema e discutiram com profundidade modelos e critérios que melhor se ajustariam à cultura jurídica e negocial brasileira, tendo como pressuposto a imperiosa necessidade de ruptura do modelo corporativista.

O texto ora oferecido à sociedade brasileira contém um diagnóstico do sistema de relações de trabalho, aponta seus defeitos, propõe e explicita as bases teóricas de modelo de liberdade sindical e negociação coletiva, os detalhes de seu funcionamento e do processo de transição. Seu objetivo é fortalecer os sindicatos profissionais a fim de que, mais legítimos e representativos, contribuam para a defesa dos direitos humanos dos trabalhadores, com especial ênfase na saúde e segurança em face dos novos e crescentes riscos sanitários.

O texto analisa a legislação e doutrina estrangeiras, inclusive com consulta direta a eminentes professores, atento à advertência de AMILCAR DE CASTRO⁵ de que a lei nem sempre é interpretada de acordo com o texto, mas sim conforme a tradição jurídica e seu espírito, o qual, por sua vez, se modifica com grande velocidade de tempos em tempos.⁶

5 CASTRO, Amílcar de. *Direito internacional privado*. Rio de Janeiro: Forense, 2003. P. 264.

6 As pesquisas revelaram, por exemplo, alterações bastante recentes na jurisprudência de alguns países, como a sentença C-063 de 2018 da Corte Constitucional da Colômbia, que declarou inconstitucional o artigo 357 do Código Substantivo del Trabajo, o qual consagrava a negociação coletiva apenas com os sindicatos mais representativos (aqueles que reuniam metade mais um dos trabalhadores da empresa). No Chile houve em 2016 reforma que passou a admitir a extensão das normas coletivas a trabalhadores não associados ao sindicato, com o correspondente pagamento de contribuição negocial. Na Argentina decisões recentes da Corte Suprema de Justiça reconhecem estabilidade sindical a dirigentes de sindicatos que não são mais representativos, muito embora a lei diga o oposto. Outro dado digno de nota é o direito estrangeiro por vezes permitir condutas que não acontecem na prática ou proibir outras que acabam admitidas. Na Argentina

Os autores propõem, com bases científicas e dados da realidade, soluções legais e constitucionais para aperfeiçoar a ação sindical e valorizar a negociação coletiva.

2.1 Trabalho em plataformas digitais

A lógica econômica comanda as mudanças no mercado de trabalho. É difícil imaginar o mundo contemporâneo sem as tecnologias digitais. Teríamos um verdadeiro caos político, econômico, social e ambiental.

É do interesse comum participar da revolução tecnológica e se integrar ao grande mercado mundial como plataforma de desenvolvimento econômico e social. A equação político-ideológica tem a tecnologia como pressuposto do progresso. Quem não produz ou não adquire tecnologia se condena à exclusão.

NESTOR DE BUEN LOZANO dizia há mais de trinta anos que o mundo enfrenta irreversível processo de desemprego estrutural⁷, mas jamais poderia imaginar o que está ocorrendo em nossos dias.

Os modelos mentais estão se transformando. A tecnologia nos mantém conectados a plataformas digitais em nossos vários egos sociológicos: ora produtores, ora trabalhadores, ora consumidores. A informação digital tornou-se ferramenta de desenvolvimento e poder.

O domicílio dos seres humanos e das empresas é virtual, somente visível e legível por meio digital e computadores. Os contratos são assinados por meio exclusivamente digital⁸.

são proibidas greves provocadas por sindicatos menos representativos, mas toleradas na prática. Em Portugal a norma coletiva vale apenas para os associados, mas pode ser estendida aos não-associados que requeiram; caso assim o façam, está prevista na lei uma contribuição, mas isso raramente se aplica na prática.

Há também situações admitidas na lei combatidas por grande parte da doutrina, como, na Argentina, a cobrança obrigatória de cotas de solidariedade (contribuição negocial) a empregados não-associados ao sindicato. No Uruguai se discute na doutrina e jurisprudência a negociação coletiva por sindicatos menos representativos, já admitida pelo Tribunal do Contencioso Administrativo.

7 BUEN LOZANO, Nestor de. *Trabajo formal y trabajo informal*. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, n. 68, mayo/agosto 1990. P. 404 e 414.

8 MARTINEZ GONZALEZ, Arturo. Internet e Contrato de Trabalho. In: Direito do Trabalho e da Seguridade Social nos Países Ibero-Americanos e Itália. Anais do 17º Congresso Ibero-Americano de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Curitiba: Decisório Trabalhista, 2008. P.37-39.

Estamos nos tornando verdadeiramente consumidores “lato sensu” das plataformas digitais, perante as quais adquirimos não só serviços e mercadorias, mas o próprio direito de trabalhar.

Como diz DOMENICO DE MASI, o teletrabalho está provocando uma desestruturação das fronteiras do tempo e do espaço⁹.

Mas o teletrabalho como dado essencial da economia moderna não se resume à atividade em domicílio. Não têm rosto as plataformas digitais que atraem trabalhadores em rede, disputando nacos do mercado de trabalho polarizado em torno dessas tecnologias e criando o que se denomina “uberização” dos serviços.

Opera-se uma superconcentração de ferramentas digitais que produzem efeitos políticos, sociais, econômicos e jurídicos. Segundo ALAIN SUPIOT, o poder deflui do controle dos sistemas de informação que coordenam o poder econômico e os meios produtivos¹⁰.

As plataformas digitais se converteram em fonte de trabalho de milhões em escala nacional e internacional. São também plataformas de exportação de trabalho que, ao cabo, podem contribuir para diminuir ou controlar os fluxos migratórios. Desagregam a atividade laboral e flexibilizam ainda mais o emprego típico¹¹.

Através delas se desenvolvem aplicativos de transporte individual de pessoas ou coisas, serviço de restaurantes etc. Tais aplicativos podem ou não se conciliar com o modelo tradicional de emprego. A realidade digital amealha e concilia diversos modelos, havendo uma infinidade de variações.

No caso de uma das maiores plataformas brasileiras para entrega de comida pronta, sua principal atuação é funcionar como grande *hub* conectando restaurantes e consumidores. Ao contrário do que se possa imaginar, a maior parte das entregas é providenciada pelos restaurantes, sem intervenção da plataforma.

Por outro lado, quando a entrega também se conecta à plataforma, ela pode ser feita por entregadores individualmente cadastrados

9 Cf. MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. RDT N.44, n. 189, maio 2018. P.61-79.

10 SUPIOT, Alain. Au-delà de l'emploi: les voies d'une vraie réforme du Droit du Travail. Paris: Flammarion, 2016. P.317.

11 THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral. Colecciones Estudios. 2ª Edición actualizada. Madrid: CES, 2001. P.19.

(*self employed*) ou por empresas de logística, com seus próprios empregados. Em outra plataforma, a aquisição dos produtos pode ser feita pelo entregador, com dinheiro próprio, após aceitar o pedido pelo aplicativo, sendo posteriormente reembolsado com o acréscimo do custo de entrega.

Como se vê, há grande heterogeneidade até porque, na prática, os entregadores individuais são cadastrados em mais de uma plataforma, escolhendo as ofertas de trabalho conforme sua conveniência.

Na economia do conhecimento trabalha-se na rua, em casa, no hotel, no café ou no avião. Além da pressão de competir diretamente com outros teletrabalhadores nacionais ou estrangeiros, espera-se que cada um produza ideias e conteúdos nesse novo mundo sem fronteiras¹².

Estatísticas europeias revelam que 52% consideram o trabalho em seus domicílios tão ou mais produtivo que no escritório. Cerca de 64% realizam ao menos algum trabalho em casa¹³.

Há aspectos positivos no teletrabalho em geral para o trabalhador e o tomador:

- a) liberdade de jornada e horário;
- b) menor deslocamento físico;
- c) ganhos ambientais pela menor utilização da estrutura viária;
- d) flexibilidade e adaptação do trabalho ao ritmo do trabalhador;
- e) vida familiar mais livre;
- f) redução de custo com instalações;
- g) aumento de produtividade;
- h) trabalho em tempo real sem limites geográficos;
- i) inclusão de pessoas com limitações (filhos, doentes, gestantes e mulheres pós-parto, deficientes físicos e idosos).

12 THIBAUT ARANDA, op. cit., p. 37.

13 LAGHEZZA, Maria Inés. Migración y teletrabajo: impactos identitarios en la frontera digital. In: ARESE et alli. Evolución y Revolución de los Derechos Laborales Colectivos. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores, 2017. P. 224.

Mas há pontos negativos:

- a) maior isolamento profissional e pessoal no trabalho;
- b) hiperindividualismo para sobrevivência na selva das plataformas;
- c) dificuldade de ação sindical (embora haja exemplos recentes, em áreas mais desenvolvidas do Brasil, de assembleias com elevadíssimo número de participantes virtuais, muito superior às reuniões presenciais);
- d) promiscuidade entre trabalho e família;
- e) menor proteção dos segredos do negócio;
- f) novas doenças do trabalho;
- g) custo maior para o trabalhador.

O que antes parecia ficção científica se tornou tão real que está, literalmente, na palma de nossas mãos. Como consequência, a subordinação jurídica em regra desaparece, se transfigura e se subverte. A ordem do chefe é substituída pela ordem tecnológica, com diluição do choque hierárquico típico da gestão patronal.

Tal constatação desnorteia a ideia de hierarquia, lugar e jornada. Tornou-se obsoleta a concepção do estabelecimento como unidade técnica onde se reúnem pessoas em certos horários e sob estrutura hierarquizada, de rigidez militar. O trabalho pode ser executado sem concentração dos processos produtivos, sem horários, sem subordinação e sem local específico.

Mas há o outro lado.

Plataformas podem criar uma telessubordinação ou teledisponibilidade em certos sistemas de conexão permanente, onde descansos e horas de atividade são determinados e fiscalizados, trazendo sinais de relação de emprego.

Fala-se por isto no direito à desconexão. Decisões judiciais proíbem rastreadores GPS em telefones celulares fornecidos pela empresa¹⁴.

14 TOSELLI, Carlos A.. Teletrabajo. In: Arese et alii, op. cit.. P. 49-55.

Se é temerário afirmar como verdade absoluta que o teletrabalho extingue ou diminui a subordinação, não há como negar que o regime de autonomia e flexibilidade é a nota predominante, inclusive por escolha dos próprios trabalhadores.

Mas é verdade também que os trabalhadores em plataformas, juntamente com outros precários e informais, estão organizando associações para sua defesa.

Na Argentina a Confederação dos Trabalhadores da Economia Popular reúne milhões de precários e informais. A plataforma Rappiboy assina regularmente acordo com o Sindicato de Motociclistas Mensageiros e de Serviços, obrigando-se a fornecer jaquetas, capacetes e mochilas, além de cobertura contra acidentes de trabalho.

No Brasil temos o SINDMAAP (Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos, do Distrito Federal), filiado à CUT. Surgiu para conquistar direitos e se defender contra “ameaças e violências causadas pelo retrocesso e o pensamento conservador”, como se lê em seu site.

Oferece assessoria jurídica e convênio com 50% de desconto em curso superior, check-up de saúde, informações sobre mecânica e pequenos consertos em pontos de espera no Aeroporto de Brasília.

Ao redor do mundo surgem movimentos de resistência sob o lema de que não basta o desenvolvimento científico e tecnológico, sendo necessário construir as bases do progresso moral da civilização.

Parece inadiável a necessidade de controlar através dos grupos organizados os fenômenos criados pela economia digital.

Como diz RAMIREZ, não se pode aceitar que o brutal aumento de produtividade continue a destruir empregos e criar marginalizados da chamada sociedade salarial¹⁵.

Neste momento ganham os consumidores, pela simplificação de suas vidas e redução de custo. Ganham os detentores de capital intelectual. Ganham os investidores. Mas perdem os trabalhadores¹⁶.

15 RAMIREZ, Luiz Henrique. In: Arese et alli, op.cit.. P. 79.

16 RAMIREZ, op. cit.. P. 82-83.