

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ATUÁRIA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Rafael Maia Nogueira

REFORMA TRABALHISTA DE 2017:
os impactos nas negociações coletivas em Minas Gerais

São Paulo
2023

Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Junior
Reitor da Universidade de São Paulo

Profa. Dra. Maria Dolores Montoya Diaz
Diretora da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária

Prof. Dr. João Maurício Gama Boaventura
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Felipe Mendes Borini
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ATUÁRIA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Rafael Maia Nogueira

REFORMA TRABALHISTA DE 2017:
os impactos nas negociações coletivas em Minas Gerais

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo como requisito para a obtenção do título de Doutor em Ciências.
Área de Concentração: Administração

Orientador: Prof. Dr. Wilson Aparecido
Costa de Amorim

Versão Corrigida

(versão original disponível na Biblioteca da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária)

São Paulo
2023

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte

FICHA CATALOGRÁFICA

Catálogo na Publicação (CIP)
Ficha Catalográfica com dados inseridos pelo autor

Nogueira, Rafael Maia.

REFORMA TRABALHISTA DE 2017: os impactos nas negociações coletivas em Minas Gerais / Rafael Maia Nogueira. - São Paulo, 2023.

187 p.

Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, 2023.

Orientador: Wilson Aparecido Costa de Amorim.

1. Relações de Trabalho. 2. Negociações Coletivas. 3. Gestão Estratégica de Recursos Humanos. 4. Reforma Trabalhista. I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária. II. Título.

Nome: Nogueira, Rafael Maia

Título: REFORMA TRABALHISTA DE 2017: os impactos nas negociações coletivas em Minas Gerais

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Ciências.

Aprovado em 14/04/2023

Banca Examinadora

Prof. Dr. Wilson Aparecido Costa de Amorim (orientador)

Instituição: FEA - Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Antônio Moreira de Carvalho Neto

Instituição: PUC Minas

Prof. Dr. Carlos Henrique Vasconcellos Horn

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Fausto Augusto Junior

Instituição: Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Prof. Wilson Aparecido Costa de Amorim, que com toda a paciência de um mestre, em seu sentido etimológico, soube me guiar e me manter seguindo em frente nessa caminhada, que se tornou bem mais desafiadora dado o contexto que passamos.

Aos queridos professores, em especial a Rosa Maria Fischer, o André Luiz Fischer e Ana Carolina de Aguiar Rodrigues, e os colegas de sala, em especial ao Fernando Rejani Miyazaki, que de diversas formas contribuíram para meu aprimoramento como aprendiz e como pessoa.

Aos meus colegas de trabalho, em especial a professora Lavínia Rosa Rodrigues e o professor Thiago Torres Costa Pereira, que me apoiaram e incentivaram nessa caminhada

Aos meus pais Élvio e Ângela e à minha esposa Yara, que me apoiaram, incentivaram e ajudaram a conseguir chegar ao final, conseguindo superar todos os desafios e dificuldades.

RESUMO

As crises do emprego e econômica que se iniciaram a partir de 2015 auxiliaram na aprovação das leis que compuseram a Reforma Trabalhista de 2017, que alterou significativamente as instituições do trabalho, especialmente referente à Justiça do Trabalho, e as regras que definem as negociações coletivas e os tipos e regimes de trabalho. Essas alterações tendem a impactar de formas diferentes as negociações coletivas dos diversos setores da economia, atraindo de forma diferenciada a atenção das áreas de recursos humanos. A presente pesquisa objetivou analisar se as alterações da legislação trabalhista decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017 modificaram as negociações coletivas dos professores, comerciários e metalúrgicos de Minas Gerais, tendo como base o volume, os temas de cláusulas negociadas e as condições estabelecidas para as categorias entre 2013 e 2021. A pesquisa utilizou como referência teórica para análise a abordagem das escolhas estratégicas do sistema de relações de trabalho combinado com o quadro comparativo conceitual de gestão de recursos humanos, ambos dentro da perspectiva institucionalista. Como metodologia, trata-se de um estudo qualitativo e descritivo, tendo como estratégia de pesquisa o estudo de casos. A estratégia de coleta de dados foi por meio de análise documental e de entrevistas semiestruturadas e a estratégia de análise dos dados foi a análise de conteúdo. Foram analisados 850 instrumentos coletivos entre acordos e conteúdos coletivos de trabalho, bem como realizadas nove entrevistas semiestruturadas com representantes dos atores coletivos nas negociações dos três setores selecionados. Foram identificadas alterações na estrutura das negociações coletivas, com uma redução considerável de acordos coletivos. Constataram-se alterações no processo de negociação, com a ampliação de reivindicações patronais, formuladas pelas áreas de recursos humanos que são chamadas pelos sindicatos patronais para o processo de formulação de pautas para as negociações. Não foram identificadas alterações substanciais no conteúdo das negociações em decorrência da Reforma Trabalhista de 2017, com a manutenção em grande parte dos termos já negociados anteriormente. Quanto ao aspecto estratégico dos atores sociais, a pesquisa aponta para um trabalho de aproximação das bases, que se afastaram em decorrência da reforma. A pesquisa conclui apontando para um enfraquecimento estrutural das entidades sindicais e o questionamento das próprias negociações coletivas pelas bases.

PALAVRAS-CHAVE: Relações de Trabalho, Negociações Coletivas, Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Reforma Trabalhista.

Abstract

The employment and economic crises that began in 2015 helped in the approval of the labor law reform of 2017, which significantly altered the labor institutions, especially regarding Labor Justice, the rules that define collective bargaining and the rules that define the types and regimes of work. These changes tend to impact collective bargaining differently according to the sectors of the economy, as it attracts attention from the Human Resources areas. The present research analyzed whether the changes in labor legislation resulting from the 2017 reform modified the collective bargaining of teachers, commerce and metallurgists in Minas Gerais, based on the volume, the themes, types of clauses negotiated and the conditions established for the categories between 2013 and 2021. The research used as a theoretical reference for analysis the strategic choices approach of the industrial relations system combined with the contextual framework of human resources management, both within the institutionalist perspective. As a methodology, it is a qualitative and descriptive study, with the case study as a research strategy. The data collection strategy was through document analysis and semi-structured interviews and the data analysis strategy was content analysis. 850 collective instruments were analyzed between Collective Labor Agreements, as well as 9 semi-structured interviews with representatives of collective actors in the negotiations of the three selected sectors. Were identified changes in the structure of collective bargaining, with a considerable reduction in collective agreements direct with enterprises. Changes were found in the negotiation process, with the expansion of employers' claims, formulated by the human resources areas that are called by employers' unions for the process of formulating agendas for negotiations. No substantial changes were identified in the content of the negotiations because of the 2017 Labor Reform, with the maintenance of most of the terms previously negotiated. As for the strategic aspect of the social actors, the research points to a work of approximation of the bases, which moved away because of the Reform. The research concludes by pointing to a structural weakening of union entities and the questioning of collective bargaining by the bases.

KEYWORDS: Industrial Relations, Collective Bargaining, Strategic Human Resource Management, Labor Law Reform.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Divisão dos professores por classe em 2019 e 2020	151
Tabela 2 – Escolaridade dos professores	151
Tabela 3 – Convenções e acordos coletivos por registro – Professores.....	152
Tabela 4 – Acordos coletivos firmados pelo SINPRO Minas por ano	153
Tabela 5 – Quantidade de cláusulas nos acordos coletivos do SINPRO Minas por ano	153
Tabela 6 – Convenções coletivas firmadas pelo SINPRO Minas por ano	154
Tabela 7 – Termos aditivos às CCTs firmadas pelo SINPRO Minas por ano	154
Tabela 8 – Quantidade de cláusulas nas CCTs do SINPRO Minas por ano.....	154
Tabela 9 – Quantidade de metalúrgicos em 2019	158
Tabela 10 – Escolaridade dos metalúrgicos.....	158
Tabela 11 – Acordos coletivos firmados pelo Sindimetal por ano.....	159
Tabela 12 – Quantidade de empresas por total de acordos coletivos.....	162
Tabela 13 – Quantidade de acordos coletivos por cláusula	162
Tabela 14 – Vigência dos acordos coletivos dos metalúrgicos	163
Tabela 15 – Número de cláusulas dos acordos coletivos dos metalúrgicos.....	163
Tabela 16 – Convenções coletivas firmadas pelo Sindimetal por ano.....	163
Tabela 17 – Quantidade de comerciários e prestadores de serviços (2016 a 2020).....	166
Tabela 18 – Escolaridade dos comerciários e prestadores de serviços	166
Tabela 19– Convenções coletivas por registro – Comerciários	168
Tabela 20 – Acordos coletivos firmados pela Fecomerciários-MG por ano.....	168
Tabela 21 – Quantidade de empresas por total de acordos coletivos.....	169
Tabela 22 – Quantidade de acordos coletivos por cláusula	170
Tabela 23 – Vigência dos acordos coletivos	170
Tabela 24 – Vigência e número de cláusulas dos acordos coletivos	170
Tabela 25 – Convenções coletivas firmadas pela Fecomerciários-MG por ano.....	170
Tabela 26 – Quantidade de cláusulas nas CCTs da Fecomerciários-MG anual.....	172

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Normativos trabalhistas para o enfrentamento da pandemia	57
Quadro 2 – Conceitos e definições abordados no referencial teórico.....	58
Quadro 3 – Matriz de objetivos e eixos de análise	65
Quadro 4 – Categorias e subcategorias de análise	66
Quadro 5 – Alterações nas negociações coletivas dos professores.....	80
Quadro 6 – Alterações nas negociações coletivas dos metalúrgicos	86
Quadro 7 – Alterações nas negociações coletivas dos comerciários	93
Quadro 8 – Síntese da análise dos acordos e das convenções coletivas de trabalho	94
Quadro 9 – Síntese da análise das entrevistas	116
Quadro 10 – Síntese dos achados da pesquisa nas categorias de análise.....	125
Quadro 11 – Síntese dos achados na pesquisa nos eixos de análise.....	132
Quadro 12 – Negociações entre o SINPRO Minas e o Sinepe/MG.....	155
Quadro 13 – Homologação das rescisões -Professores	157
Quadro 14 – Negociações entre o Sindimetal e a FIEMG.....	164
Quadro 15 – Comparação entre cláusulas de desconto sindical.....	165
Quadro 16 – Negociações do comércio - Fecomércio-MG e Fecomerciários-MG	173
Quadro 17 – Negociações dos serviços – Fecomércio-MG e Fecomerciários-MG	174
Quadro 18 – Comparativo de cláusulas do comércio	175

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estrutura conceitual do estudo das negociações coletivas	32
Figura 2 – Quadro de análise contextual de gestão de recursos humanos	37
Figura 3 – Professores admitidos e desligados no Brasil em 2019	152
Figura 4 - Professores admitidos e desligados em Minas Gerais em 2019	152
Figura 5 – Metalúrgicos admitidos e desligados no Brasil em 2019	158
Figura 6 - Metalúrgicos admitidos e desligados em Minas Gerais em 2019	159
Figura 7 – Comerciantes admitidos e desligados no Brasil em 2019	167
Figura 8 - Comerciantes admitidos e desligados em Minas Gerais em 2019	167

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNC – Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo

CNI – Confederação Nacional da Indústria

CNM/CUT – Confederação Nacional dos Metalúrgicos

CNTC – Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio

Contee – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Fecomércio-MG – Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais

Fecomerciários-MG – Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais

FEM/CUT-MG – Federação Estadual dos Metalúrgicos de Minas Gerais

Fenen – Federação dos Estabelecimentos de Ensino do Estado de Minas Gerais

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FIEMG – Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais

Fitee – Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino

Fitmetal – Federação Interestadual de Metalúrgicos e Metalúrgicas do Brasil

GERH – Gestão Estratégica de Recursos Humanos

PIB – Produto Interno Bruto

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

Rais – Relação Anual de Informações Sociais

RH – Recursos Humanos

Senac – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Sesc-MG – Serviço Social do Comércio de Minas Gerais

Sindimetal – Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de Belo Horizonte, Contagem e Região

Sindirepa-MG – Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado de Minas Gerais

SINPRO-JF – Sindicato dos Professores de Juiz de Fora

SINPRO Minas – Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais

Sinepe-MG – Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais

Sinepe-NE/MG – Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Nordeste Mineiro

Sinepe-Norte de Minas – Sindicato das Escolas Particulares do Norte de Minas

Sinepe-SM – Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Sul de Minas Gerais

Sinepe-Sudeste – Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino da Região Sudeste de Minas Gerais

Sinepe-TM – Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Triângulo Mineiro

TST – Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

1. INTRODUÇÃO	19
2. REFERENCIAL TEÓRICO	27
2.1. As relações de trabalho.....	27
2.2. Recursos humanos e relações de trabalho: a perspectiva institucionalista	33
2.3. Reformas trabalhistas e as relações de trabalho no Brasil	38
2.3.1. <i>A Reforma Trabalhista de 2017</i>	46
2.3.2. <i>As alterações legislativas após a Reforma Trabalhista de 2017</i>	57
2.4. Quadro conceitual.....	58
3. DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	61
3.1. Descrição da pesquisa	61
3.2. Escolhas metodológicas	61
4. ANÁLISE DOS DADOS	67
4.1. Perfil das categorias a serem analisadas.....	67
4.1.1. <i>Professores</i>	67
4.1.2. <i>Metalúrgicos</i>	69
4.1.3. <i>Comerciários</i>	71
4.2. Análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho	73
4.2.1. <i>Professores</i>	73
4.2.2. <i>Metalúrgicos</i>	80
4.2.3. <i>Comerciários</i>	86
4.2.4. <i>Quadro resumido das alterações identificadas pelos acordos e convenções coletivas de trabalho</i>	93
4.3. Entrevistas	95
4.3.1. <i>Perfil dos entrevistados e dados analisados</i>	95
4.3.2. <i>A percepção dos atores sobre as mudanças na legislação trabalhista</i>	96
4.3.3. <i>Mudanças relacionadas diretamente aos eixos de análise</i>	108
4.3.4. <i>Quadro resumido das alterações identificadas pelas entrevistas</i>	115
5. MUDANÇAS E PERMANÊNCIAS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	119
5.1. A estrutura das negociações coletivas	127
5.2. O processo das negociações coletivas	128

<i>5.2.1. A gestão estratégica de recursos humanos nas negociações coletivas.....</i>	<i>129</i>
5.3. O conteúdo das negociações coletivas.....	130
5.4. As escolhas estratégicas dos sindicatos.....	131
5.5. Quadro resumido das alterações identificadas pelos acordos e convenções coletivas de trabalho	132
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	135
REFERÊNCIAS.....	141
ANEXO I – TABELAS, QUADROS E FIGURAS DOS CASOS DE ANÁLISE	151
Anexo I-A – Professores	151
Anexo I-B – Metalúrgicos.....	158
Anexo I-C – Comerciantes.....	166
ANEXO II – ROTEIRO DE ENTREVISTAS: SINDICATOS DE TRABALHADORES	182
ANEXO III – ROTEIRO DE ENTREVISTAS: SINDICATOS DE EMPREGADORES	184
ANEXO IV – ROTEIRO DE ENTREVISTAS: EMPRESAS.....	186

1. INTRODUÇÃO

As instituições que atualmente regem as relações de trabalho no Brasil remontam à publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, na qual se estabeleceram regras para o funcionamento do trabalho urbano como um todo. Nela, foram determinados os atores sociais, quais sejam os sindicatos patronais e de trabalhadores, com representatividade única em cada base territorial e estruturados de modo hierárquico em federações e confederações, com financiamento feito por meio do imposto sindical e dependente de autorização do Estado. As regras de negociação foram definidas por meio do contrato coletivo de trabalho entre os sindicatos de empregadores e de trabalhadores, com acordos visando à ampliação dos direitos constituídos em lei, com a ultratividade das negociações e mediação do Estado por meio do dissídio coletivo quando não se chegava a um acordo.

Inicialmente, essas entidades de classe possuíam várias funções típicas de Estado, como a emissão das carteiras profissionais. Todavia, algumas alterações na essência dos sindicatos ocorreram no período coincidente com o início da ditadura militar de 1964, quais sejam a retirada dessas funções de Estado, o estabelecimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a restrição de aumentos salariais e do direito de greve, sendo que estes últimos trouxeram impactos diretamente nas condições de negociação para o período, limitando o campo de atuação das entidades de classe dos trabalhadores. Além disso, o Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, substituiu a figura do contrato coletivo de trabalho pelos institutos da convenção coletiva de trabalho, firmada entre os sindicatos patronal e dos trabalhadores, e o acordo coletivo de trabalho, firmado entre empresa e sindicato dos trabalhadores, sendo que a primeira tinha prevalência sobre o segundo.

Com o movimento de redemocratização no início da década de 1980, por um lado, a atividade sindical passou a utilizar dos instrumentos de negociação coletiva de forma até então não observada, criando uma cultura negocial no Brasil. Por outro lado, com a Constituição Federal de 1988, novas alterações foram estabelecidas, como o reconhecimento do direito de greve, a mudança na forma como o Estado passou a autorizar a instituição dos sindicatos, que passaram a ser mais um reconhecimento da existência da entidade do que uma autorização em si, e a equiparação de trabalhadores rurais a urbanos.

Todavia, a partir da década de 1990, os institutos do trabalho e da negociação coletiva começaram a ser questionados pelos governos eleitos no período. Em 1991, durante o período do governo do presidente Fernando Collor de Mello, foram propostas leis que estabeleciam a arbitragem em detrimento do dissídio coletivo, o fim do imposto sindical, a possibilidade de flexibilização de direitos por meio das negociações coletivas e a limitação da ultratividade dos acordos. Já no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, foram propostas leis que quebravam a unicidade sindical, estabeleciam a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado e autorizavam a terceirização, que constitui uma modalidade de trabalho até então permitida por súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A maior parte dessas alterações não logrou êxito, tendo avançado questões pontuais, como a instituição da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). A não aprovação dessas mudanças pode ser atribuída a diversos fatores, como a crise política que acarretou o *impeachment* do presidente Fernando Collor de Mello e a representatividade das entidades de classe no Congresso no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, que não se demonstrou receptivo a estas propostas.

A partir de 2003, com o início do primeiro governo Lula, diversas discussões foram realizadas no então instituído Fórum Nacional do Trabalho, que vigorou entre 2003 e 2005. As discussões sobre reformas trabalhistas não avançaram no sentido de alterar as instituições vigentes, com amplo posicionamento dos atores para manter o *status quo*. Desse modo, foram promovidas mudanças circunstanciais, como o reconhecimento das centrais sindicais, sem efeito sobre as negociações coletivas. Trata-se de um período de crescimento econômico, com baixas taxas de desemprego e negociações coletivas que proporcionaram ganhos reais para os trabalhadores.

Todavia, a partir de 2015, o Brasil passou a enfrentar a mais severa crise do trabalho após a estabilização econômica, com ampliação significativa do percentual de desempregados e forte queda no estoque de empregos formais. Conjuntamente, observaram-se quedas acentuadas do Produto Interno Bruto (PIB) e crise política que desencadeou no *impeachment* da presidenta Dilma Roussef, com alteração nas diretrizes do país.

Neste contexto, foram aprovadas, em 2017, as Leis nº 13.467 e nº 13.429, que constituem o pacote da Reforma Trabalhista de 2017, com alterações profundas, abrangendo várias modificações apresentadas por governos desde a década de 1990. O conteúdo dessas mudanças - mais de 100 alterações na legislação trabalhista - teve claro objetivo de flexibilizar as normas do trabalho, se dividindo em três grandes grupos: limitar o acesso e o poder da Justiça

do Trabalho; alterar os contratos de trabalho, criando e alterando formas e regimes de trabalho; e alteração das regras e estrutura da negociação coletiva (Di Benedetto, 2017).

Na limitação do acesso e poder da Justiça do Trabalho, a principal alteração é o estabelecimento do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, que limita o poder hermenêutico dos magistrados, abarcando outras alterações, como a limitação da reparação de danos imateriais. Nas mudanças referentes aos contratos de trabalho, são regulamentados o teletrabalho, a terceirização, o trabalho intermitente, a possibilidade de negociação das condições do regime de sobreaviso, além de ter alterado significativamente as regras para o contrato de trabalho temporário e de jornada de trabalho, como o banco de horas.

Nas regras e estrutura da negociação coletiva, foi estabelecido o fim do imposto sindical dos trabalhadores; a prevalência do negociado sobre o legislado, com prevalência, em alguns casos, da negociação direta do trabalhador; o fim da ultratividade das negociações com limitação temporal; mudanças na forma de dispensa de trabalhadores; bem como diversas outras alterações referentes ao contrato formal de trabalho. Trata-se de uma ruptura com o modelo até então vigente das negociações coletivas, cujas bases estruturais permaneceram vigentes com poucas alterações por quase 80 anos de negociações, transformando um ambiente negocial em que os atores já estavam acostumados com as regras do jogo.

Desse modo, o histórico das negociações coletivas e essa alteração recente trazem à tona o questionamento que fundamenta esta pesquisa: como as modificações das instituições advindas da Reforma Trabalhista de 2017 alteraram as negociações coletivas em sua estrutura, processo e conteúdo, em diferentes categorias e contextos?

As alterações são profundas e possibilitam um rearranjo de todo o sistema de negociações coletivas. A prevalência do acordo sobre a convenção coletiva e, em alguns casos, da negociação direta frente à coletiva abre caminho para possíveis negociações mais descentralizadas, na medida em que inverte a ordem anteriormente estabelecida. O fim da ultratividade dos acordos com a limitação da vigência traz a possibilidade, no caso de uma não negociação, do fim da vigência de qualquer tipo de regra anteriormente acordada, ficando vigentes apenas as regras legais. A possibilidade de negociar a redução de direitos pode acarretar em aumento da ocorrência das pautas de reivindicações patronais, subvertendo a lógica do jogo até então.

Nos casos específicos estudados, surgem dilemas diferentes, de acordo com a realidade de cada setor econômico. Os professores da rede privada, classe com maior escolaridade e renda que a média geral das categorias, bem como entre aquelas que são objeto desta pesquisa, vivem

um cenário de substituição sazonal, com contratações no início do semestre e dispensas ao final, bem como de mudanças decorrentes, por exemplo, do ensino a distância. Por outro lado, o setor de comerciários, que, se comparado com a média geral das categorias, possui alta rotatividade e baixa escolaridade e remuneração, pode ser especialmente impactado com as novas formas e regimes de trabalho, como as alterações do contrato temporário e a regulamentação do trabalho intermitente. Além disso, o setor de metalurgia, caracterizado por empregos com escolaridade um pouco abaixo da média geral e remuneração e rotatividade maiores que a média de todas as categorias, vem sofrendo com o processo de mecanização e desindustrialização. Como essa nova composição de regras alterou as negociações coletivas nesses contextos tão diferentes?

Em paralelo ao processo de construção da reforma trabalhista, vem ocorrendo também a inserção nas empresas da gestão estratégica de recursos humanos, que consiste em uma forma de organizar o trabalho por meio de políticas formais com padrões de difícil assimilação pelos sindicatos, como trabalho em equipe, melhores práticas de mercado (*best practices*) e remuneração variável (Katz, Kochan & Colvin, 2017). Trata-se de uma forma de atuação institucional que, como decorrência, acaba afastando as entidades sindicais da discussão sobre o trabalho em si.

No caso brasileiro, várias pesquisas demonstram a falta de capacidade dos sindicatos de trabalhadores em entrar na discussão sobre temas relacionados à gestão de recursos humanos, como gestão por competências (Cruz, Sarsur & Amorim, 2012), certificação ocupacional (Amorim, Cruz, Sarsur & Fischer, 2017), demonstrando uma falta de reconhecimento das empresas em relação ao sindicato como mediador (Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016) e dispensáveis ao ponto de contratar prepostos para a tarefa de negociar (Amorim, Cruz, Sarsur & Fischer, 2021).

Considerando essa falta de compatibilidade entre as atividades sindicais de trabalhadores e os setores de gestão de recursos humanos, esses setores possuem alguma participação na montagem das agendas a serem defendidas pelos sindicatos patronais ou há uma completa dissociação entre as áreas? A Reforma Trabalhista de 2017 fez com que esses setores modificassem seus interesses com relação às negociações coletivas?

Este trabalho partiu do pressuposto de que as alterações realizadas na legislação acarretaram acordos e convenções coletivas menos vantajosos para os trabalhadores, tendo em vista que essas mudanças enfraqueceram o ator coletivo representativo dos trabalhadores e possibilitaram formas mais precárias de trabalho.

Para responder a estas questões, este estudo se guiou pelo objetivo geral de analisar se as alterações da legislação trabalhista decorrentes da reforma de 2017 modificaram as negociações coletivas dos professores, comerciários e metalúrgicos de Minas Gerais, tendo como base o volume, os temas de cláusulas negociadas e as condições estabelecidas para as categorias entre 2013 e 2021.

Como objetivos específicos, tem-se:

- Identificar possíveis alterações na estrutura das negociações coletivas, como se configura a unidade de negociação, com mudanças nas composições dos atores ou mudanças nos tipos de negociação.
- Averiguar se ocorreram mudanças no processo de negociação, com alterações no quantitativo de rodadas e de pautas negociadas.
- Analisar os resultados das negociações no período, tendo em vista o volume, tipos e condições das cláusulas.
- Verificar se ocorreram alterações nas escolhas estratégicas dos sindicatos estudados em decorrência das alterações legislativas.
- Investigar se e como os setores de recursos humanos das empresas participam na montagem das estratégias estabelecidas pelas empresas nas negociações coletivas com vistas a viabilizar as políticas dessa área.

Com vistas a atingir estes objetivos, a análise teve como escopo as negociações coletivas de Minas Gerais, que é o segundo estado em população e quantidade de vínculos de emprego formal e a terceira maior economia do Brasil. Trata-se de um estado com características de três das cinco regiões do Brasil, podendo ser por aproximação representativo da realidade nacional, e que carece de maiores estudos na área de relações de trabalho. Foi realizado um estudo de casos, em que foram investigadas as negociações coletivas feitas pelas categorias dos professores, comerciários e metalúrgicos de Minas Gerais.

A categoria de professores é composta por profissionais com escolaridade majoritariamente superior e remuneração mais alta, com dispensas e admissões concentradas nos períodos que coincidem com as mudanças de semestres e rotatividade de cerca de 20% ao ano. As negociações no estado são realizadas, pelo lado dos trabalhadores, por um mesmo sindicato, excetuando o município de Juiz de Fora, e pelos empregadores são feitas por sindicatos regionais, de modo que foi selecionada a negociação da região central.

Já a categoria dos metalúrgicos é composta por profissionais com escolaridade média, um pouco abaixo da média de todas as categorias, e remuneração um pouco acima, em que as

dispensas e admissões ocorrem em volume próximo durante o ano todo, com um pequeno saldo de dispensas no fim do ano e admissões no início e rotatividade entre 30% e 40% ao ano. As negociações são pulverizadas em vários sindicatos de trabalhadores e patronais, mas a negociação em si é realizada de modo conjunto. As federações que englobam os sindicatos de trabalhadores, incluindo o Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região, que abrange a região central, são centralizadas, com negociação conjunta com o lado patronal, representado pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG), mas com cláusulas e resultados específicos.

Por fim, a categoria dos comerciários e prestadores de serviços, importante em quantidade de pessoas empregadas, é marcada por escolaridade majoritariamente de ensino médio, baixa remuneração, com pico de contratação em novembro e dezembro, com dispensas em dezembro e março, e rotatividade acima de 40% ao ano. As negociações são bem regionalizadas, todavia realizadas em nível estadual pela Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais (Fecomerciários-MG) e Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais (Fecomércio-MG), que é o caso selecionado para esta pesquisa.

A análise abrangeu as negociações realizadas entre 2013 e 2021, que compreendem três tempos distintos: período com baixos índices de desocupação e crescimento econômico (2013-2014), período de crise do trabalho anterior à reforma (2015-2016) e período posterior à reforma (2017-2021). Foram analisados: o contexto, abrangendo aspectos políticos, econômicos e sociais, com ênfase ao mercado de trabalho; o conteúdo da mudança, qual seja o aspecto da alteração legislativa aprovada; a estrutura de negociação, por meio da composição das unidades de negociação, dos atores participantes e dos instrumentos mais utilizados; o processo de negociação coletiva, sobre o que é negociado e as relações de força ao negociar; os resultados, por meio do número de cláusulas negociadas e da análise de cláusulas específicas dos acordos e convenções coletivas; e as alterações nas escolhas estratégicas das entidades sindicais para se posicionarem nas negociações coletivas.

A pesquisa pode fornecer uma melhor compreensão sobre como as alterações legislativas promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 afetaram nas convenções e nos acordos coletivos e em que medida isso pode beneficiar ou prejudicar as empresas. Após uma profunda transformação das instituições do trabalho promovida pela Reforma Trabalhista de 2017, estudar como ela alterou as negociações coletivas é de fundamental importância para a

área da administração, pois estas negociações podem modificar o ambiente das empresas, tanto na gestão estratégica de recursos humanos quanto da própria estratégia empresarial.

Não menos importante, esta pesquisa também pode fornecer subsídios para as entidades sindicais e governamentais, na medida em que propicia elementos para uma discussão sobre os rumos das negociações coletivas. Os sindicatos de trabalhadores são instituições de representação e defesa dos interesses e direitos da classe laboral e os governos têm como dever regular, da melhor forma possível para a sociedade, as relações de trabalho vigentes no país. A compreensão de como as mudanças legais alteraram as regras do jogo pode possibilitar um rearranjo das escolhas estratégicas dessas entidades, bem como uma discussão mais aproximada da realidade sobre os efeitos das alterações legais no mundo do trabalho brasileiro.

No período desta pesquisa ainda há uma lacuna na literatura que analise os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 nas negociações coletivas por meio de uma abordagem institucionalista que busca a convergência entre as áreas de relações de trabalho e gestão estratégica de recursos humanos. Desta forma, este estudo possibilita um avanço das fronteiras do conhecimento para ambas as áreas. Além disso, não foram identificados estudos que utilizem a abordagem das escolhas estratégicas dentro da teoria do sistema de relações de trabalho no contexto brasileiro.

Este estudo está dividido em seis itens, sendo o primeiro esta introdução. No item 2, são apresentados os conceitos importantes para a elaboração da tese, em especial sobre as relações de trabalho e gestão estratégica de recursos humanos, inseridos na perspectiva institucionalista, bem como sobre reformas trabalhistas em uma perspectiva tanto histórica, que retoma à publicação da CLT, quanto específica, com relação ao que está sendo discutido referente à de 2017. O item 3 busca elencar as bases metodológicas utilizadas na elaboração desta pesquisa, definindo a abordagem, a metodologia, as técnicas de coleta e a análise dos dados. O item 4 apresenta a análise de dados, caracterizando cada um dos três casos estudados, sendo divididos por caracterizações do setor econômico e categoria, informações sobre as bases de dados e análise dos acordos coletivos, das convenções coletivas, das entrevistas com os atores e quadro síntese. No item 5 é realizada uma discussão sobre os achados da pesquisa e sua comunicação com a literatura. Por fim, o item 6 traz as conclusões e considerações finais da pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste item, que apresenta as bases teóricas que subsidiam as discussões deste trabalho, são abordados e discutidos os conceitos importantes para a elaboração da pesquisa, que permitem compreender os dilemas conceituais e as escolhas do trabalho.

2.1. As relações de trabalho

O trabalho, dentro de uma sociedade capitalista, é dividido majoritariamente entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços. O contrato de trabalho ou de emprego, foco deste estudo, consiste na modalidade em que o trabalhador, por meio de um acordo com o empregador, aceita realizar determinadas tarefas e seguir determinadas regras, acatando a autoridade acerca da supervisão das minúcias da execução das tarefas (Hodgson, 2015).

O campo de estudos das relações de trabalho se desenvolveu dentro dessa relação, consistindo na análise multidisciplinar das relações no nível coletivo entre empregadores e trabalhadores, mediadas pelo Estado. Essas relações começaram a ser estudadas por autores anglo-saxões desde os primórdios do século XX (Tapia, Ibsen & Kochan, 2015), tendo íntima relação com a emergência de respostas aos vários problemas nas relações que surgiram em todo o mundo industrializado entre os anos de 1870 e 1920 (Kaufman, 2010).

Sob a perspectiva das escolas do pensamento econômico, Amorim (2017) assevera que a teoria clássica, fundada por Adam Smith, teve como decorrência o surgimento das vertentes antagônicas, quais sejam a neoclássica e a marxista. A primeira, marcadamente por sua abordagem instrumental matemática, trabalhava sob uma perspectiva ideal de concorrência perfeita, feita entre iguais, inexistindo problemas distributivos. Já a segunda busca demonstrar a desigualdade de forças entre os atores, de modo insuperável e com o Estado subordinado à classe dominante (Amorim, 2017).

Entre as duas escolas com diretrizes antagônicas, surgiu na Alemanha a teoria institucionalista. Seu enfoque defendia um posicionamento heterodoxo na economia de que alguma proteção social estatal seria necessária, originando, já nos anos de 1880, programas de seguro-desemprego, seguro-saúde e previdência social naquele país. Tais posicionamentos eram, portanto, críticos à escola neoclássica, que trata o trabalho como uma *commodity* que estaria sujeita às leis do mercado de oferta e procura como qualquer outro produto, (Kaufman,

2010). Em termos teóricos, pode-se destacar como a principal contribuição desta escola germânica o fato de ter influenciado, por meio do professor Richard Ely, o pensamento do professor John R. Commons, fundador do campo de estudos de relações de trabalho e cofundador da Escola da Economia Institucionalista do Trabalho estadunidense (Kaufman, 2004).

Para Commons, as instituições podem ser definidas como um corpo de regras de funcionamento (*working rules*) em que o controle coletivo atua sobre o comportamento das pessoas (Kaufman, 2007). Outras formas de definição das instituições podem ser utilizadas, como a conceituação de Hodgson (2015) de que uma instituição é um sistema integrado de regras que estrutura as relações sociais. Assim, a Teoria Institucional entende que cada sociedade possui aspectos específicos que podem ser identificados por meio de suas instituições. Conforme Amorim (2019):

“A Teoria Institucional propõe uma perspectiva holística (mais abrangente, portanto, em seu escopo de análise que a Teoria Neoclássica tradicional); a abordagem evolutiva (preocupada com a transformação da economia e sociedade); a rejeição da ideia de equilíbrio normal – possibilidade de que exista cooperação e formação de grupos, mas também de que ocorra choque de interesses entre grupos na sociedade e na economia –; e, por fim, uma concepção de que a dimensão psicológica do ser humano contém maior complexidade que a visão simplista de prazer-reforço típica da Teoria Neoclássica” (Amorim, 2019, p. 13).

Essa teoria surge com quatro propostas centrais, quais sejam: perspectiva holística, abordagem evolutiva, rejeição da ideia de equilíbrio normal e visão do ser humano como indivíduo complexo, com o Estado compreendido como uma instituição capaz de realizar reformas econômicas e sociais. Nos primórdios dessa perspectiva se encontra o estudo de relações industriais, cuja denominação utilizada pela literatura no Brasil é relações de trabalho (Amorim, 2017).

O estudo das relações de trabalho abrange três grandes metateorias que sustentam a abordagem adotada no que diz respeito à ontologia, epistemologia e normatividade, quais sejam as abordagens unitarista, crítica e pluralista, que diferem na forma de ver as relações entre empregados e empresas.

De acordo com Tapia, Ibsen e Kochan (2015), a visão unitarista enxerga o relacionamento dos empregados baseado em confiança e conflito gerenciável, a representação dos trabalhadores é realizada por meio da voz individual ou participação e os pesquisadores focam na satisfação dos trabalhadores e performance da firma.

Já a visão crítica enxerga o relacionamento dos empregados baseado na exploração insuperável do trabalhador, a representação dos trabalhadores é realizada por meio de sindicatos militantes e movimentos sociais e os pesquisadores focam na luta por mudanças sociais.

Por fim, a visão pluralista enxerga o relacionamento dos empregados baseado no conflito por divergência de interesses com necessidade de regulação, a representação dos trabalhadores é realizada por meio institucional de sindicatos e negociações coletivas e os pesquisadores focam no estudo das instituições e formas de resolução dos conflitos (Tapia, Ibsen & Kochan, 2015).

É possível notar um alinhamento entre as metateorias apresentadas por Tapia, Ibsen e Kochan (2015) e as escolas do pensamento econômico apresentadas por Amorim (2017). Todavia, Kaufman (2014) aloca as correntes de estudo do trabalho em seis grandes grupos de pesquisas relacionadas à pesquisa das relações de trabalho em um *continuum* em que nas extremidades estariam as visões crítica e unitarista, tendo a visão pluralista no centro.

Este estudo está inserido dentro da corrente institucionalista, adotando a visão pluralista como lente para análise das relações de trabalho, tendo em vista que esta propicia realizar um diálogo com a teoria institucionalista da gestão estratégica de recursos humanos, ao contrário das outras visões que enxergam um conflito insuperável entre os dois constructos. Dentro desta visão, o trabalho não é considerado uma mercadoria padronizada, mas especial, na medida em que as habilidades que o trabalhador adquire são úteis para determinadas empresas, e não para outras, de modo que o valor do trabalho é relativo (Katz, Kochan & Colvin, 2017).

Tem-se como marco dos estudos institucionalistas o desenvolvimento do Sistema de Relações de Trabalho (*Industrial Relations Systems*) proposto por John Dunlop, que objetiva explicar os motivos que levam ao estabelecimento de normas que regulam as relações no mundo do trabalho e por que as normas mudam com as alterações de contexto (Horn, Cotanda & Pichler, 2009). O modelo explica as relações de trabalho por meio da análise de várias peças-chave inseridas na teoria, quais sejam aspectos do ambiente, atores-chave, ideologia e regras governamentais (Tapia, Ibsen & Kochan, 2015).

O modelo analisa a relação entre os três grandes atores sociais coletivos, caracterizados pelos representantes da classe trabalhadora e pelos representantes dos empregadores e do governo, que, por meio de um acordo, estabelecem regras que intervêm nas condições de trabalho, de acordo com os contextos e ideologias (Carvalho Neto, 2001; Saraiva, Ferreira & Coimbra, 2012). Os contextos relevantes para explicar as relações de trabalho englobam: a

tecnologia do trabalho, tanto com relação ao do local de trabalho como com as operações e funções do trabalho; os mercados, incluindo o mercado do produto, o mercado de trabalho, o mercado de insumos e os limites orçamentários; e a distribuição do poder na sociedade, que levam em consideração o *status* social dos três grandes atores (Horn, Cotanda & Pichler, 2009).

Como atores, temos o representativo dos trabalhadores, que são os sindicatos, as associações, os clubes, os conselhos e as organizações políticas; os administradores, congregando empresas privadas, corporações públicas e sindicatos patronais, sendo considerados atores aqueles agrupamentos de empresas com poder para participar do processo de tomada de decisões; e as agências governamentais, que são organismos que desempenham um papel no sistema (Horn, Cotanda & Pichler, 2009).

O modelo pressupõe a existência de uma ideologia comum, que significa a aceitação, de um lado, do papel dos sindicatos e suas formas de manifestação, como a greve, e, de outro, o aceite do sistema capitalista e a possibilidade de acordo entre as classes trabalhadora e empregadora, levando a maiores concessões conforme o poder de cada ator (Carvalho Neto, 2001; Horn, Cotanda & Pichler, 2009). Todavia, há autores que entendem que existe uma sobreposição dos interesses dos empregadores, devido às correlações de forças, mesmo quando os trabalhadores conseguem pactuar parte de suas demandas (Saraiva, Ferreira & Coimbra, 2012).

O modelo fordista de produção, por massificar e criar uma identidade coletiva entre os trabalhadores, permitiu o surgimento do que hoje chamamos de trabalho padrão ou convencional, que é aquele regido por um contrato padrão por prazo indeterminado, postos fixos, realizado nas dependências da empresa e sob a supervisão do empregador, em que o empregado possui remuneração e horários fixos (Katz, 2013; Azevedo, Tonelli & Silva, 2015).

Entretanto, fatores associados a mudanças na dinâmica do capitalismo alteraram profundamente o trabalho a partir das décadas de 1970 e 1980. Trata-se de um período que contou com grandes transformações, como o primeiro choque do petróleo em 1971, a desvalorização do dólar, o aumento da concorrência japonesa e europeia, bem como a ampliação da globalização, o acirramento da competitividade mundial e a informatização (Rodrigues, 2014).

As corporações, que conviviam com um contexto de produção massiva de mercadorias padronizadas, passam a ser demandadas por produtos personalizados, além de uma forte virtualização das indústrias, como no caso das vendas digitais e de prestação de serviços (Piore, 2011). Assim, surgem novos padrões de trabalho que se demonstram participativos, centrados

no trabalho em equipe e em salários variáveis (Katz, 2013). Torna-se necessário que as empresas consigam compreender e se adaptar às contingências causadas por estas incertezas. É neste cenário que se abre espaço para o julgamento e a intervenção de trabalhadores mais qualificados (Hodgson, 2016).

Por outro lado, há a ampliação de outras formas de contratação, com características mais precárias em que se busca extrair o máximo do trabalhador com alta instabilidade no emprego, o que acaba levando ao aumento do adoecimento físico e mental dos trabalhadores (Antunes & Praun, 2015). Um exemplo de vinculação precária é a terceirização, em que essas pessoas são tratadas como passageiras nas organizações, alocadas em atividades menos atrativas, não criando vínculo com a organização e não se qualificando (Pereira, Tassigny & Bizarria, 2017).

Uma outra forma de trabalho precário que se deve destacar é o microempreendedorismo, em que, por falta de opção ou assimilação do discurso neoliberal, as pessoas entram nesse tipo de trabalho e, em muitos casos, se submetem a extensas jornadas de trabalho, com remuneração relativamente baixa, sem férias, garantias previdenciárias, entre outros fatores (Vasconcellos & Delboni, 2015).

Destaca-se, neste contexto, o trabalho realizado por meio digital, que tem recebido grande atenção tanto de pesquisadores quanto das pessoas e dos sistemas regulatórios em geral, dada a grande expansão de empresas de plataformas digitais e pessoas trabalhando e sendo remuneradas por elas (Collier, Dubal & Carter, 2017).

Em uma outra perspectiva, Piore (2011) acrescenta as mudanças sociais relacionadas ao próprio conceito de família, quebra dos papéis sociais do homem e da mulher, bem como fortalecimento dos grupos de representação das pessoas não pelo trabalho, mas por fatores de identidade social, como sexo, raça, etnia, idade, deficiências e orientação sexual, o que ajuda a quebrar, em certa medida, o identitário coletivo da classe trabalhadora (Piore, 2011).

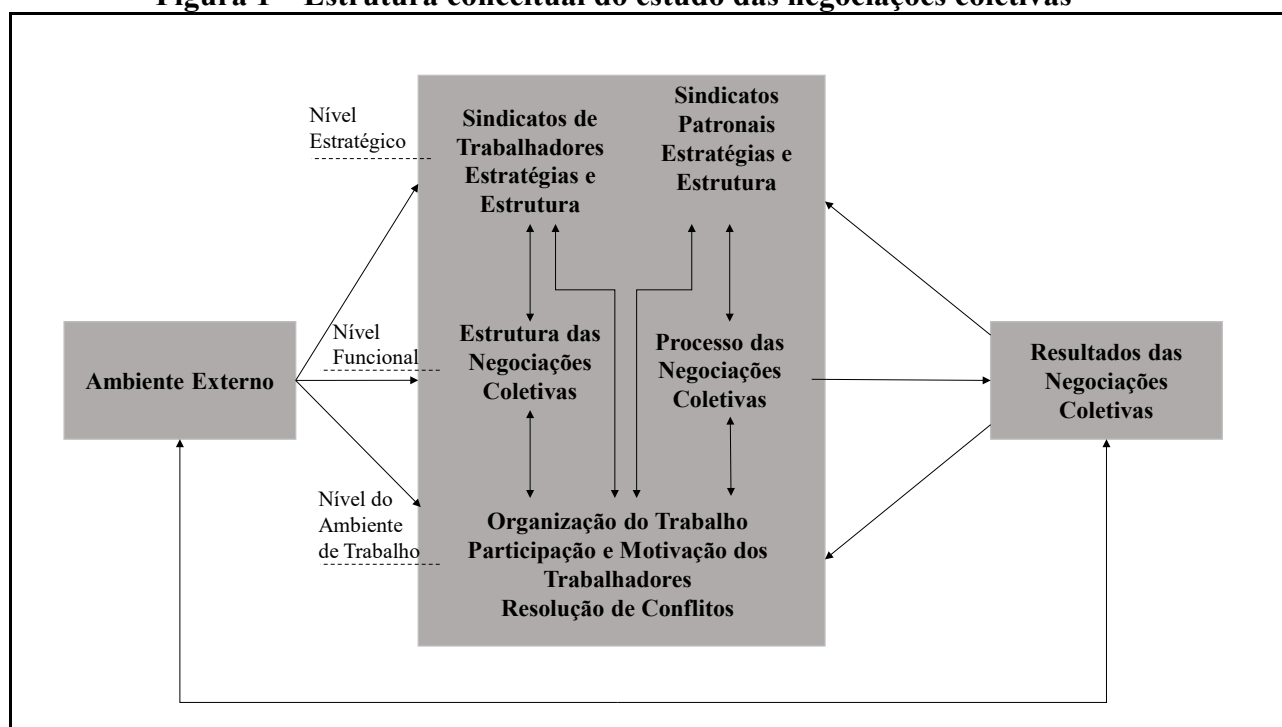
Conforme Tapia, Ibsen e Kochan (2015), as relações de trabalho abordam tanto questões do que é conflituoso quanto do que é interesse comum, de modo que a pactuação surge tanto da relação de poder dos atores quanto das estratégias e habilidades que cada um traz para a negociação. Neste contexto, surge a abordagem das escolhas estratégicas, o que traz para a análise das relações de trabalho as escolhas estratégicas dos atores sociais, cujo expoente é Thomas Kochan (Carvalho Neto, 2001).

Conforme Katz, Kochan e Colvin (2017), essa teoria divide o estudo das negociações em três níveis: o estratégico, o funcional e o do ambiente de trabalho. O primeiro é o mais importante e o último, menos, sofrendo a influência do ambiente externo e tendo os resultados

como fatores que alteram as estratégias e o ambiente de trabalho. No nível estratégico, estão as estratégias e estruturas tanto dos sindicatos dos trabalhadores quanto dos empregadores e seus sindicatos, que dizem respeito a como essas entidades se estruturam e às escolhas adotadas por cada uma das partes.

Já no nível funcional se encontra a negociação em si, que é definida pela estrutura, processo e conteúdo das negociações coletivas. A estrutura de uma negociação coletiva tem a ver com a composição dos atores envolvidos, o tipo de negociação conduzida e a abrangência da negociação. Já o processo das negociações coletivas envolve a atividade de montagem de pautas, rodadas de negociações e táticas adotadas por cada uma das partes. Os resultados das negociações coletivas compreendem as escolhas dos conteúdos negociados pelas entidades sindicais, tendo como produto o texto do acordo ou da convenção coletiva que molda o trabalho do setor e altera as escolhas estratégicas dos atores sociais. Por fim, no nível do ambiente de trabalho estão a própria organização técnica do trabalho e fatores motivacionais dos trabalhadores, de participação, de resolução individual de conflitos, entre outros (Katz, Kochan & Colvin, 2017). Na Figura 1 é apresentada a estrutura conceitual do estudo das negociações coletivas conforme a abordagem das escolhas estratégicas.

Figura 1 – Estrutura conceitual do estudo das negociações coletivas



Fonte: Traduzido de Katz, Kochan & Colvin, 2017.

Entre as diversas estratégias que podem ser adotadas pelas empresas, destaca-se o padrão de gestão de recursos humanos, tendo em vista os objetivos desta pesquisa. De acordo com Katz, Kochan e Colvin (2017), esse padrão, que teve uma forte adesão das empresas a partir da década de 1970, trabalha centrado em políticas formais do trabalho com padrões não sindicalizáveis, como trabalho em equipe e remuneração variável, de modo a reduzir drasticamente a sindicalização. Neste ponto, cumpre destacar que pelo regramento brasileiro não há a possibilidade do afastamento do sindicato na representação dos trabalhadores, tal como ocorre no modelo estadunidense, mas a adoção dessas políticas acaba por afastar os sindicatos de discussões importantes sobre elementos do trabalho (Cruz, Sarsur e Amorim, 2012; Amorim, Cruz, Sarsur e Fischer, 2017).

Trata-se de sofisticados padrões não aderentes à política sindical, tornando-se um grande desafio para as práticas sindicais tradicionais, apesar de que Katz (2013) concluiu que tais padrões não ocorrem de forma linear, haja vista que o setor público estadunidense estudado pelo autor não foi afetado de forma significativa.

Dentro deste contexto, Tapia, Ibsen e Kochan (2015) propõem uma revisão do sistema de relações de trabalho anteriormente delimitadas por Dunlop. Dentro de uma visão de que os trabalhadores não mais se guiam pelas características do trabalho, mas por fatores externos à organização, os autores propuseram que fossem agregadas como atores sociais as redes de trabalhadores, a sociedade civil organizada e as relações virtuais entre os vários interessados aos tradicionais atores sociais representados por sindicatos de empresas e de trabalhadores e o Estado (Tapia, Ibsen & Kochan, 2015). No mesmo sentido, Purcell e Hall (2012) colocam a participação dos trabalhadores por meio de comitês de consulta aos empregados como uma instância institucionalizada que vem substituindo o vácuo deixado pelos sindicatos na representação de trabalhadores na União Europeia, inclusive com o surgimento de escritórios híbridos associando as duas instituições.

Para esta pesquisa será adotado o modelo de Katz, Kochan e Colvin (2017), que possui forte ligação com a gestão estratégica de recursos humanos, que será tratada no próximo subitem.

2.2. Recursos humanos e relações de trabalho: a perspectiva institucionalista

A gestão de recursos humanos é definida por Boxall e Purcell (2016) como o conjunto de atividades relacionadas à gestão do trabalho e pessoas nas organizações. De acordo com

estes autores, a fusão entre esse constructo e a estratégia organizacional, como campo de estudos, surge como uma forma de dar respostas à necessidade de explicar como a estratégia se relaciona com a organização do trabalho e como esta gera vantagem para as organizações (Boxall & Purcell, 2016).

De acordo com Lengnick-Hall et al. (2009), a teoria acerca da gestão estratégica de recursos humanos perpassa três fases distintas: a primeira consiste na delimitação e fundamentação do conceito de gestão estratégica de recursos humanos, coincidindo com a evolução dos modelos estratégicos gerais, que avançam da abordagem das forças competitivas para a visão baseada em recursos e posteriormente a de capacidades dinâmicas. Conforme se pode extrair de Teece, Pisano e Shuen (1997), há uma movimentação de um modelo que enxerga o diferencial das empresas em fatores externos à organização para modelos que enxergam essas vantagens dentro das organizações, com o diferencial da última, pois permite assumir os recursos humanos não somente como uma vantagem contextual, mas também como uma produtora de vantagens competitivas. Neste sentido, observa-se a evolução do conceito e da área de recursos humanos com a evolução das teorias gerais que guiam a administração como um todo.

A segunda fase consiste em um período de crescimento e compreensão das idiossincrasias da área de gestão estratégica de recursos humanos (Lengnick-Hall et al, 2009). Neste período, temos trabalhos como o de Delery e Doty (1996), que fizeram o primeiro esforço para sistematizar a forma de teorização em gestão estratégica de recursos humanos, classificando as políticas e práticas dentro das perspectivas universalista, contingencial e configuracional. A primeira foca no estudo das melhores práticas de mercado (*best practices*), bem como no seu alinhamento com a estratégia. Já a contingencial trabalha na perspectiva segundo a qual a performance organizacional e as práticas de recursos humanos dependem de variáveis contingenciais, sendo a estratégia da firma a contingência primária. A perspectiva configuracional, modelo mais complexo, busca identificar múltiplas configurações que podem ser combinadas de diferentes maneiras, visando à eficiência organizacional. Tal modelo traça uma escala na qual em uma extremidade se apresentam respostas mais gerais e simplificadas para práticas mais complexas e de acordo com a realidade de cada organização. Os resultados da pesquisa dos autores evidenciam maior suporte às práticas universalistas e em menor escala para as outras formas (Delery & Doty, 1996).

O terceiro momento de evolução da área consiste no aprimoramento metodológico nas pesquisas que verificam os ganhos com a gestão estratégica de recursos humanos, que acabam

por dar suporte às perspectivas contingencial e configuracional (Delery e Doty, 1996). Todavia, há críticas ao caminho traçado pelo estudo da gestão de recursos humanos nesse período. De acordo com Brewster e Boselie (2013), na década de 1980 surgiram duas grandes abordagens na área: a abordagem de Harvard e a abordagem de Michigan. Conforme ditam os autores, a primeira se caracteriza como uma abordagem *soft*, focada na parte do desenvolvimento humano, em fatores situacionais, nos múltiplos *stakeholders* e nas escolhas de políticas de recursos humanos. Por outro lado, a abordagem de Michigan, ou *hard*, tem um olhar mais utilitarista e instrumentalista da área, focalizando na adequação das políticas de recursos humanos a estratégia das empresas, tendo como referência as influências políticas, econômicas e culturais que atuam nessas organizações. O segundo modelo orientou os estudos da área no período compreendido entre as décadas de 1990 e 2000, cujo foco era a efetividade organizacional, com análises de ganhos a curto prazo.

A crítica dos autores se relaciona com as visões apresentadas pelas abordagens institucionalista e neoinstitucionalista, que trazem perspectivas diferenciadas do ambiente e seu impacto nas organizações. A abordagem de variedades de capitalismo, inserida na abordagem institucional, consiste em uma importante ferramenta para a análise de contextos organizacionais, na medida em que traz a firma como elemento central de análise. Conforme Hall e Soskice (2001), para a análise da produção, pelas empresas, de competências e capacidades dinâmicas, eles propõem um modelo com cinco esferas que devem ser analisadas, quais sejam as relações de trabalho, educação e treinamento vocacional, governança corporativa, relações entre as firmas e relações com o trabalhador. Os autores estabelecem dois tipos ideais de Variedades de Capitalismo, quais sejam as economias de mercado liberal (LMEs) e as economias de mercado coordenado (CMEs), de modo que as economias reais de Europa e América do Norte estariam gravitando entre elas.

Schneider (2009) complementa a teoria propondo a existência de um terceiro modelo, o das economias de mercado hierárquico (HMEs), referente às economias da América Latina. Este modelo tem como características a formação de um mercado marcado pela presença de grandes corporações com negócios diversificados e pouca interação entre si e cujo comando pertence a grupos familiares. Neste modelo de mercado também se incluem corporações multinacionais. As relações de trabalho em geral são individualizadas, especialmente porque grande parte dos trabalhadores tem vínculos precários ou temporários com as empresas. O nível educacional é muito baixo, com grande desigualdade (Dávila & Elvira, 2018), devido ao precário investimento estatal somado à resistência de investimento das empresas. Além disso,

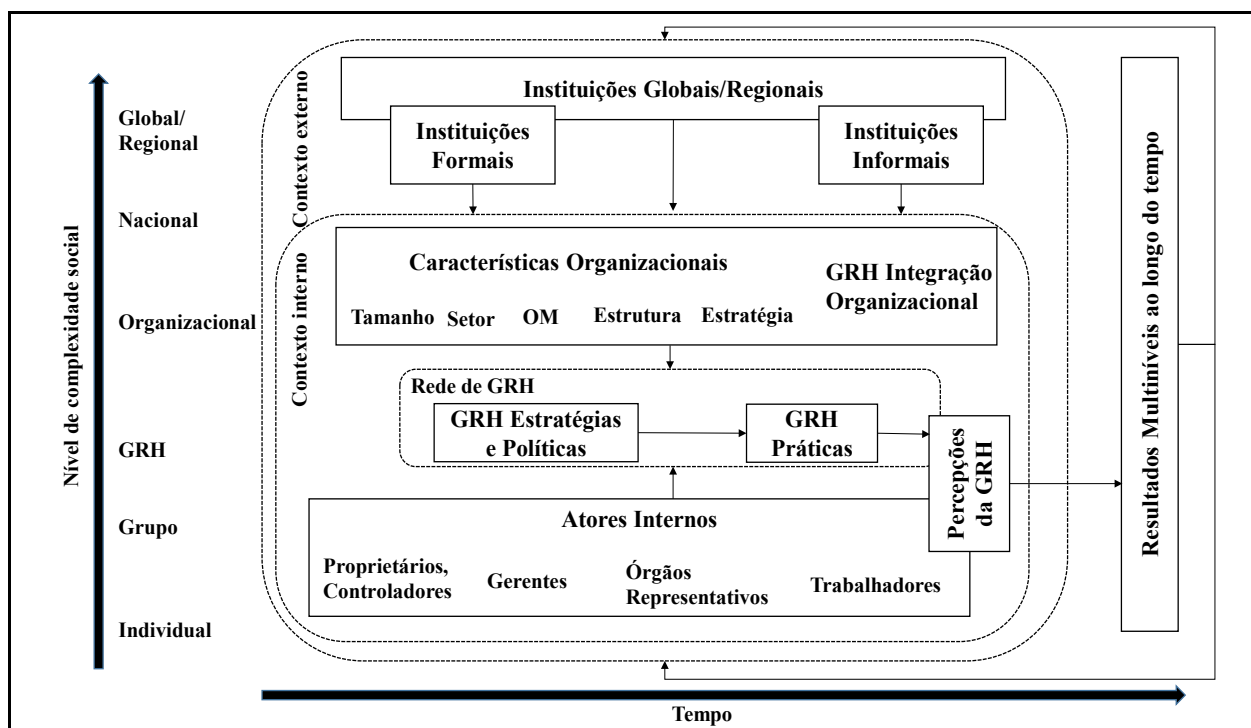
a inexistência de profissionais qualificados, combinada a altas taxas de rotatividade, faz com que as empresas tenham um menor investimento em tecnologia.

Por outro lado, DiMaggio e Powell (2005), dentro da abordagem neoinstitucional, asseveram que as organizações não atuam essencialmente por análises racionais da busca por maior eficiência, mas sim por mecanismos de isomorfismo, o que as tornam similares em um determinado local. De acordo com os autores, há três mecanismos que promovem mudanças isomórficas institucionais, quais sejam: o coercitivo, o mimético e o normativo. O primeiro, que deriva das influências políticas e de legitimidade, surge das pressões formais e informais das organizações por outras existentes em seu ambiente, bem como da cultura e sociedade, consistindo na coerção das organizações a se portarem de determinada forma. Já o isomorfismo mimético, que consiste na resposta padronizada às incertezas do ambiente, deriva da imitação de práticas e conformações de outras organizações tomadas como modelo. Em síntese, o isomorfismo normativo tem relação com a profissionalização dos membros de determinadas categorias, que levam a padronização dos métodos de produção do trabalho (Dimaggio & Powell, 2005).

Nesta linha, Gooderham, Mayrhofer e Brewster (2018) propõem um *framework* para análise comparativa contextual de gestão de recursos humanos, fundamentada na teoria institucional econômica, que enfatiza tanto os aspectos reguladores formais das instituições quanto as restrições informais. A abordagem proposta também distingue os contextos interno e externo nas partes da estrutura, identifica de modo claro os diferentes níveis de complexidade, perpassando do individual ao global, e integra a dimensão temporal.

Este modelo, apresentado na Figura 2, auxilia na análise conjuntural do presente trabalho, na medida em que relaciona como as instituições formais do trabalho alteram a estratégia das empresas, de modo a demonstrar os ganhos de uma melhor compreensão das práticas no mercado de trabalho.

Figura 2 – Quadro de análise contextual de gestão de recursos humanos



Fonte: traduzido de Gooderham, Mayrhofer e Brewster (2018)

A análise comparativa contextual de gestão de recursos humanos é muito útil para pesquisar a relação entre a gestão de recursos humanos e as relações de trabalho. Isso porque possibilita perceber, por um lado, os efeitos que as instituições formais e informais das relações do trabalho produzem nos contextos externo e interno das organizações e, por outro, como as percepções das áreas de gestão de recursos humanos influenciam essas instituições.

Em pesquisa que utilizou esta estrutura, Amorim, Cruz, Sarsur e Fischer (2021) identificaram uma diversidade de formas de organização das áreas de recursos humanos no Brasil, com algum movimento de mimetização, mas com características próprias. Pela pesquisa é possível notar que as áreas de recursos humanos desvalorizam a relação com os sindicatos, na medida em que as empresas chegam a terceirizar a condução das negociações, por meio da contratação de prepostos para representá-las, quase sempre com o objetivo de neutralizar a ação sindical. Todavia, essa mesma pesquisa demonstrou pouca capacidade estratégica desses setores, especialmente com relação à gestão da crise econômica iniciada em 2015 (Amorim, Cruz, Sarsur e Fischer, 2021).

Pesquisas que demonstram a incompatibilidade entre as práticas e a própria atividade de gestão de recursos humanos e sindicatos não são recentes no Brasil. Cruz, Sarsur e Amorim (2012), analisaram a inserção de política de gestão por competências e a atuação dos sindicatos

nessa temática. Os autores demonstraram que, enquanto o sindicato se ocupa com o binômio estabilidade e remuneração, as empresas ampliaram suas práticas de gestão de pessoas, com enfoque à carreira, ao compromisso e à valorização individuais, práticas que mitigam a identidade coletiva do trabalhador.

Carvalho Neto, Amorim e Fischer (2016), ao analisar os dados da pesquisa Cranet, encontram uma contradição na percepção dos gestores de RH que, por um lado, percebem sindicatos com pouca filiação e influência nas políticas de recursos humanos e, por outro, reconhecem os sindicatos como membros das negociações que definem os parâmetros do trabalho. Não há, por parte dos setores de recursos humanos, um reconhecimento dos sindicatos como mediadores dentro da organização. É interessante notar nessa pesquisa que vários pontos abordados na Reforma Trabalhista de 2017, como teletrabalho e trabalho nos fins de semana, não foram observados de forma significativa.

Em análises dos impactos das políticas de recursos humanos nas relações de trabalho, Amorim, Cruz, Sarsur e Fischer (2017) verificam que as estratégias adotadas pelas empresas não estão sendo acompanhadas pelos sindicatos tradicionais, como no caso da certificação bancária.

Todas essas pesquisas reforçam a tese apresentada por Katz, Kochan e Colvin (2017) de que o sindicalismo vem se enfraquecendo à medida que as organizações adotam estratégias de gestão de recursos humanos, criando instituições que blindam as organizações da atuação dos sindicatos. Em que pese se tratar de uma tendência, a literatura aponta para situações em que os sindicatos conseguem assimilar e atuar dentro das instituições que adotam a gestão estratégica de recursos humanos (Varzoni, 2019).

A presente pesquisa pode contribuir com o estudo da gestão de recursos humanos e relações de trabalho no contexto brasileiro ao pretender investigar como as alterações na legislação trabalhista vêm afetando as relações institucionais entre empresas e trabalhadores. O próximo item abordará a reforma trabalhista e sua vinculação com as relações de trabalho no Brasil.

2.3. Reformas trabalhistas e as relações de trabalho no Brasil

Uma regra consiste em uma disposição que atribui proibições ou obrigações àqueles indivíduos que se encontrarem em determinadas circunstâncias. O conjunto sistemático dessas regras que estruturam as interações sociais é denominado instituição (Hodgson, 2016). Neste

sentido, utilizando a conceituação anterior, as instituições trabalhistas podem ser definidas como o conjunto de regras que estruturam as relações sociais no âmbito do trabalho. No contexto brasileiro, as principais normas que regulam o trabalho são a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e a Constituição Federal de 1988.

Desta forma, quando abordamos uma reforma sob a perspectiva institucional, estamos tratando de uma alteração do sistema de regras que modifique as interações sociais. Assim, uma reforma trabalhista consiste em uma alteração das normas do trabalho que modifica as relações inerentes ao trabalho, tanto no âmbito individual quanto no coletivo (Adascalitei & Morano, 2016). Toda reforma é dotada de um contexto histórico, econômico e social que marca as características das proposições, os objetivos e os reais efeitos nas interações sociais.

Ao analisar as reformas da legislação do trabalho entre 2008 e 2014 em diferentes países, Adascalitei e Morano (2016) asseveram que as mesas diferem: em sua motivação - aumentar a competitividade ou proteger o trabalhador contra turbulências de mercado; no direcionamento - incrementar ou diminuir a regulação; e na abrangência - um ou vários objetos.

Em estudo sobre as reformas nos Estados Unidos, Canadá, Nova Zelândia e Austrália, Rosenof (2010) aponta que os momentos em que ocorrem grandes reformas nas legislações sociais são vinculados a crises econômicas, ou seja, seus conteúdos variam de acordo com o período. De acordo com o autor, nos Estados Unidos há um período entre os anos de 1913 e 1916 em que há um foco na edição de legislações de proteção social e econômica, cujas origens estão na crise econômica enfrentada pelo país em 1890. Em seguida, entre os anos de 1933 a 1938, o país passa por um período de crescimento do papel do Estado, encabeçado pelos ideários do New Deal, com políticas econômicas vinculadas ao keynesianismo. Entre 1964 e 1966 há a aprovação de reformas que consolidam e ampliam o estado de bem-estar social no país (Rosenof, 2010).

Por fim, a partir dos anos 1970, começa um movimento de reformas contrárias ao estado de bem-estar social, em que se passa a entender que as políticas sociais mais atrapalham que auxiliam o crescimento e a estabilidade econômica. Um paralelo entre países demonstra que em um mesmo contexto as reformas entre os países ocorrem de maneira diferenciada, sendo mais profundas ou superficiais, demorando maior ou menor tempo de acordo com as condições econômicas e políticas de cada país (Rosenof, 2010).

Nessa díade crise e reformas, Adascalitei e Morano (2016) detectaram esta correlação entre a crise de 2008 e a quantidade de reformas aprovadas posteriormente. De acordo com os autores, esta correlação aparece apenas nos casos de diminuição de direitos, enquanto

aprovações de normas que ampliam direitos estão mais associadas a questões de orientações políticas e econômicas. Em que pese a relevância das críticas que podem ser feitas ao trabalho dos autores, como a tratativa de toda alteração legislativa, independentemente de seus impactos nas instituições do trabalho (Filgueiras, Lima & Souza, 2019), a correlação em vários países entre crise do trabalho e reformas que flexibilizam direitos é importante para entender a reforma analisada por este estudo.

No Brasil, até a década de 1930, o mundo do trabalho se concentrava em uma estrutura agrária, com características que decorrem do modelo escravagista vigente até o fim do Império e pela ideologia liberal dominante após a constituição da República, indicando, assim, um mercado de trabalho desregulado e selvagem, fortemente favorável ao patronato brasileiro (Pochmann, 2020). Nesse contexto, estão as bases do movimento sindical que surgiu no Brasil nas primeiras décadas do século XX, nas cidades de São Paulo e do Rio de Janeiro, sob influência especialmente de pessoas que migraram de países com tradição sindical (Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016). Todavia, essa estrutura agrária foi fortemente afetada pela crise internacional de 1929, que acarretou o desenvolvimento de novas atividades produtivas industriais (Leite, 2018).

Com esta quebra, inicia-se a segunda temporalidade do mundo do trabalho no Brasil, com a transição para uma sociedade industrial e urbana, porém sem passar pelas reformas tradicionais do capitalismo, como a fundiária, a tributária e a social (Pochmann, 2020). Com o objetivo de dar suporte à industrialização e desenvolvimento, ocorreu a institucionalização dos sindicatos e da legislação trabalhista, com a implementação das leis que embasaram a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943 (Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016). Esse movimento iniciado durante o primeiro governo Vargas conseguiu cumprir o seu objetivo de disseminar o trabalho assalariado, especialmente o formal, apesar da manutenção de precarização oriunda de significativo volume de trabalhos informais e não remunerados (Pochmann, 2020).

Neste sentido, a CLT previa uma participação forte dos sindicatos na própria organização do trabalho, com a previsão da entidade realizar a prova de profissão (art. 18), realizar pedido e entrega de carteiras profissionais (arts. 23 a 26), realizar anotações na carteira (art. 34), entre diversas atividades que seriam originalmente estatais. Foram previstas aos sindicatos várias prerrogativas, entre as quais a representação judicial de toda a classe, o firmamento de convenções coletivas de trabalho e o estabelecimento de contribuição de todos os trabalhadores (art. 511) por meio da contribuição sindical, que é intitulada pela literatura e

pela sociedade como “imposto sindical”, cujos valores e regulação já estavam previstos em lei (arts. 571 a 598).

Além disso, os sindicatos dependiam de reconhecimento governamental (art. 515), pelo juízo do ministro do Trabalho (art. 519), com representatividade exclusiva em cada base territorial (art. 516). Havia ainda a institucionalização da censura, com a proibição de o sindicato promover “propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação” (art.521), proibição esta que se estendia ao candidato à direção sindical (art. 530). A estrutura ainda permitia a organização de sindicatos de instância superior, quais sejam as federações e confederações da mesma categoria profissional (arts. 533 a 539).

Pela própria estruturação das leis, é possível observar a forte vinculação e controle dos sindicatos pelo Estado, influência estatal de caráter corporativista e autoritário, que vem sobrevivendo às mais diferentes conjunturas políticas e econômicas. Tal influência é marcante desde a publicação da CLT no governo de Vargas, passando pelo período populista até a ditadura militar iniciada em 1964, persistindo, em parte, até os dias atuais (Costa, 2013; Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016). Todavia, é importante destacar que os mesmos institutos ganharam outros sentidos, conforme as alterações do contexto, de modo que as discussões presentes nas décadas de 1930 e 1940 não são as mesmas que perduraram no período como um todo.

A ascensão da ditadura militar acarreta uma série de alterações da legislação trabalhista instituída pela CLT. Observam-se, dentro do texto, grandes modificações nas estruturas mencionadas anteriormente, podendo ser entendida como um movimento de reforma trabalhista que alterou significativamente as instituições do trabalho. Várias leis e decretos-leis publicados entre 1964 e 1969 alteraram as competências dos sindicatos, retirando as atribuições relacionadas à carteira de trabalho e reestruturando a organização e funcionamento interno dos sindicatos.

No período, podem-se elencar três grandes mudanças no campo do trabalho: a Lei de Greve (Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964), que restringiu esse direito; o fim da estabilidade no emprego com a instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966); e a Lei dos Reajustes Salariais (Lei nº 4.903, de 16 de dezembro de 1965), que possibilitou o arrocho salarial no período (Leite, 2018; Lara & Silva, 2015). Além destes instrumentos, foram ainda publicados o Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que alterou vários dispositivos referentes à carteira profissional e à higiene e segurança do trabalho, bem como modificou as regras dos acordos e convenções coletivas de trabalho; o

Decreto-lei nº 926, de 10 de outubro de 1969, que alterou as determinações referentes à carteira de trabalho e previdência social; e a Lei nº 4.725, de 13 de julho de 1965, que estabeleceu normas para o dissídio coletivo.

Em que pese os institutos da negociação coletiva existirem desde a institucionalização de Vargas, as negociações coletivas assumem um papel preponderante no fim da década de 1970 e início da década de 1980. Com a retomada da atividade sindical após os anos mais restritivos da ditadura militar, os sindicatos passam a negociar melhores condições e incluir novos direitos, o que favoreceu o surgimento de uma cultura negocial nos sindicatos brasileiros, trazendo as negociações coletivas para outro patamar nas relações de trabalho (Camargos & Serrao, 2011).

Na década de 1980 há também uma intensificação das lutas sindicais, com ciclo de greves de trabalhadores urbanos e rurais, o que viabilizou várias demandas sociais dos trabalhadores, consolidadas na Constituição de 1988 (Antunes & Silva, 2015; Rodrigues, 2015), que pode ser entendido como uma reforma trabalhista na medida em que altera as instituições do trabalho. A nova Constituição alterou em termos a relação entre estados e sindicatos, ao garantir em seu art. 7º que “lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato”, garantia de estabilidade do dirigente sindical e o direito de greve, bem como retira a possibilidade de censura. Há uma ampliação e fortalecimento do direito de greve, que altera a dinâmica das negociações coletivas. Além disso, avanços no contexto do trabalho são observados, como no caso dos trabalhadores rurais, cujos direitos foram denegados por muitos anos devido à força das elites agrárias (Oliveira, 2015).

Todavia, outros efeitos foram observados, como a ampliação exacerbada de entidades sindicais sem um efetivo aumento nas bases ou na atuação sindical, que pode ter relação com o interesse de determinados grupos em acessar o imposto sindical (Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016). Além disso, foram mantidos aspectos do modelo anteriormente vigente, como o monopólio da representação pelo sindicato oficial validado pelo Estado, o controle estatal sendo exercido pelo Judiciário, a manutenção da unicidade sindical e da contribuição sindical obrigatória.

Já a década de 1990 marca o que Pochmann (2020) classifica como a passagem da segunda para a terceira temporalidade do mundo do trabalho no Brasil, que vai de uma estrutura social e industrial incompleta para a de serviços. Conforme o autor, essa fase perdura até os dias de hoje. Trata-se de um processo de desindustrialização, acompanhado da diminuição de

empregos em patamares intermediários e ampliação destes relativos à base da pirâmide (Pochmann, 2020).

Esse período começa no governo Collor, em que se iniciou o processo de abertura comercial, com a inserção no Brasil das alterações produtivas que vinham ocorrendo no mundo desde a década de 1970 (Costa, 2005; Saraiva, Ferreira & Coimbra, 2012). Assim, inicia-se um processo de flexibilização das negociações coletivas, o que tornou os acordos diretos com empresas mais comuns (Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016).

Nesse período, é proposto o Projeto de Lei nº 821, de 1991, posteriormente dividido entre os Projetos de Lei nº 1.231 e nº 1.232, de 1991, que pretendiam alterar as regras para a negociação coletiva e a representação de trabalhadores nas empresas. A proposta trazia conteúdos que ainda não foram aprovados, como exemplos, arbitragem para solução de impasses nas negociações em detrimento do dissídio coletivo, e propostas que vieram a se concretizar na Reforma Trabalhista de 2017, como a necessidade de autorização do trabalhador para recolhimento do imposto sindical, a possibilidade de flexibilização de direitos por meio das negociações coletivas e a limitação da ultratividade dos acordos.

Esses projetos de lei, marcados pela ideia de liberdade individual do trabalhador, não se tornaram leis, tendo sido constituídos em decorrência da Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, cujos resultados foram apresentados após a renúncia do presidente Collor (Carvalho & Guerra, 2020).

Já no governo de Itamar Franco, destacam-se as discussões promovidas pelo então ministro do Trabalho, Walter Borelli, no Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações do Trabalho no Brasil, que discutiu os problemas do sistema sindical e de negociação coletiva, todavia sem avanços de reformas no sistema trabalhista (Lucio, 2020).

Já no governo de Fernando Henrique Cardoso, é aprofundado o processo de adequação do País a normas mais flexíveis, tendo como guia o plano diretor de reforma do aparelho do Estado, cujos objetivos eram:

“o ajustamento fiscal duradouro; reformas econômicas orientadas para o mercado, que, acompanhadas de uma política industrial e tecnológica, garantam a concorrência interna e criem as condições para o enfrentamento da competição internacional; a reforma da previdência social; a inovação dos instrumentos de política social, proporcionando maior abrangência e promovendo melhor qualidade para os serviços sociais; e a reforma do aparelho do Estado, com vistas a aumentar sua “governança”, ou seja, sua capacidade de implementar de forma eficiente políticas públicas” (Brasil, 1995, p. 11).

Nesta linha, intensifica-se o processo de tentativa de reforma dos aparatos estatais, com privatizações de diversas estatais e reformas no âmbito econômico e monetário, afetando também as instituições do trabalho.

Dentro do escopo, tem-se a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que criou a possibilidade de a negociação coletiva estabelecer o contrato de trabalho por prazo determinado, afastando as hipóteses em que a CLT permitia, contidas no parágrafo 2º do art. 443, quais sejam a natureza ou transitoriedade que justifique o prazo, atividades empresariais transitórias ou contratos de experiência. Na prática, a lei passou a permitir o contrato de trabalho por prazo determinado em qualquer hipótese (Carvalho & Guerra, 2020). Além disso, a lei ainda acrescentou o parágrafo 2º ao art. 59 da CLT, criando o banco de horas. O governo ainda regulamentou – inicialmente pela edição e reedição de diversas medidas provisórias até a publicação da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000 – a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, prevista no inciso XI do art. 7º da Constituição Federal.

Ainda foi apresentado o Projeto de Lei nº 4.302, de 1998, cujo enfoque era a autorização da terceirização para qualquer atividade, bem como ampliar o prazo do contrato de trabalho temporário, a Proposta de Emenda à Constituição de nº 623, de 1998, com o objetivo de quebra da unicidade sindical e negociação direta entre trabalhador e empregador, e o Projeto de Lei nº 5.483, de 5 de outubro de 2001, que possibilitaria a prevalência do negociado sobre o legislado nas negociações coletivas (Carvalho & Guerra, 2020). Nota-se, aqui, que várias das propostas elencadas no governo Collor voltaram para a agenda governamental e não lograram êxito.

A partir de 2003 e com a retomada do crescimento econômico, as manifestações por melhores condições de trabalho voltaram para a agenda das negociações coletivas. Há uma significativa mudança contextual do mundo do trabalho no Brasil, com quedas nas taxas de desemprego e ampliação do emprego, criando um ambiente favorável para a ação sindical nas empresas (Cardoso & Gindin, 2016). Conforme Amorim (2015a), a partir de 2004 observa-se uma constante queda nas taxas de desemprego, acompanhada por uma proporção de reajustes salariais com aumentos reais acima de 70% dos acordos entre os anos de 2005 e 2013.

Nesse período, muitas lideranças sindicais passaram a ocupar postos no Estado, inseridos no governo do Partido dos Trabalhadores, o que, por um lado, explica por que a CUT focou sua agenda nas discussões sobre as políticas econômica e trabalhista (Cardoso & Gindin, 2016) e, por outro, um crescimento do ativismo na negociação coletiva (Galvão, Castro, Krein, & Teixeira, 2019). Conforme Amorim (2015b), o número de greves, tanto no setor privado quanto em termos gerais, aumentou para um novo patamar a partir de 2008.

Neste contexto, há um aumento da taxa de sindicalização a partir de 2003, seguida de uma diminuição progressiva a partir de 2006 (Cardoso, 2015; Campos, 2016; Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016). A origem dessa diminuição está relacionada a diversos fatores, como a ampliação de jovens no mercado de trabalho, o que reduziu a densidade sindical a partir de então (Cardoso & Gindin, 2016). Conforme Cardoso (2005), há neste período a concomitância entre a substituição de trabalhadores mais antigos por novos e a criação de postos de trabalho com baixa remuneração, o que ocasionou um significativo aumento da taxa de rotatividade. Deste modo, apesar do baixo índice de desemprego, o contexto de empregos mal remunerados e instáveis prejudicou as taxas de sindicalização (Cardoso, 2015).

Com relação às normas sindicais, foi instituído, em 2003, o Fórum Nacional do Trabalho, que se propôs a discutir a reforma sindical e trabalhista, juntamente com os atores sociais diretamente vinculados ao tema. De acordo com Horn (2005), o Fórum contemplou duas das três grandes visões sobre o tema, quais sejam: o consenso reformista, que defendia amplas reformas no sistema sindical que alterassem os aspectos corporativista e estatal dos sindicatos; e o consenso continuísta, que buscava a manutenção do *status quo* à época vigente, tendo predominado esta forma de pensamento. As discussões levaram à apresentação da Proposta de Emenda Constitucional nº 369/2005, que não foi aprovada pelo Congresso Nacional (Lucio, 2020).

O interessante das discussões do Fórum Nacional do Trabalho é verificar que a visão ou posicionamento favorável à desregulamentação do sistema de relações de trabalho ficou fora das discussões, possivelmente em decorrência do contexto político desfavorável (Horn, 2005), visão esta que subsidia a Reforma Trabalhista de 2017 e complementações.

Apesar das discussões conduzidas no período, a única mudança fruto dessas discussões foi a Lei nº 11.648, de 2008, que regulamenta a atuação das centrais sindicais, em que esta passa a perceber parcela do imposto sindical destinado às entidades filiadas (Cardoso & Gindin, 2016).

Todavia, outras alterações foram aprovadas no período entre 2003 e 2016, destacando-se a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, que promoveu uma mudança profunda na forma como a Justiça do Trabalho se porta com relação ao dissídio coletivo, na medida em que passa a exigir o comum acordo para arbitrar questões trabalhistas. Além disso, teve-se a publicação da Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, que criou o microempresário individual, e da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que ampliou o

escopo do trabalho a distância, equiparando meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos exercidos presencialmente (Hazan & Morato, 2018).

Terminado o histórico das reformas trabalhistas brasileiras, passa-se a abordar a reforma específica aprovada em 2017.

2.3.1. A Reforma Trabalhista de 2017

2.3.1.1. O que a literatura pós-reforma está dizendo até aqui

Com vistas a absorver o que a academia vem produzindo sobre o tema Reforma Trabalhista, em especial sobre alterações nas negociações coletivas, foi realizado um levantamento sistemático de literatura. Para tanto, utilizou-se o portal Periódicos CAPES como base para pesquisa, buscando inicialmente os termos “reforma trabalhista” e “negociações coletivas” em qualquer parte dos textos. Foram utilizados os seguintes filtros: data mínima de 2017 e periódicos revisados por pares. Retornaram 17 resultados, dos quais foram removidos seis (um repetido, um editorial, dois de outros países, um abordando a reforma do ensino médio e um não abordava o tema).

Depois foram alterados os termos para “reforma trabalhista” e “negociação coletiva”, ampliando mais um artigo sobre arbitragem tributária. Por fim, houve outra alteração: para “reforma trabalhista” e “convenção coletiva”, em que foram incluídos dois artigos diferentes, sendo que um foi depois excluído (abordava dano existencial). Dado o quantitativo muito pequeno, foram procurados artigos com “Reforma Trabalhista” no título ou palavras-chave, em que foram obtidos mais artigos, dos quais foram excluídos aqueles que não eram artigos, de revistas sem Qualis, e que não abordavam o tema de forma central. No total, ficaram 39 artigos.

Esses artigos podem ser agrupados segundo a abordagem, abrangência e tipo de análise realizada. Primeiramente, observou-se que quase a totalidade dos artigos aborda o tema sob uma perspectiva negativa. Temos como contraponto o artigo de Yeung (2018), que realiza uma chamada Análise Econômica do Direito do Trabalho, com uma ponte entre direito e economia, dos dispositivos alterados pela Reforma Trabalhista, que examina tanto sob a perspectiva econômica como sob os aspectos relativos às regras contratuais e regulatórias. De acordo com a autora, a legislação trabalhista estaria “ultrapassada e inadequada para as realidades econômicas, políticas e sociais do Brasil de hoje” e que a “legislação trabalhista, em seu conjunto, continua excessivamente regulada e excessivamente detalhada”. Trata-se de uma

discussão teórica que acaba por corroborar com os itens da reforma, mas que a considera aquém das necessidades contemporâneas, na medida em que não prevê as inovações tecnológicas em curso no mundo do trabalho.

Alguns artigos apenas tangenciaram o tema da Reforma Trabalhista de 2017. São os casos de: Rapassi (2021), que faz um resgate dos conceitos de direito sindical perpassando uma análise da literatura internacional para discutir o papel dos sindicatos; de Marcelino (2017), que faz uma análise das greves ocorridas entre 2003 e 2013 no Brasil; de Ladosky e Rodrigues (2018), que discutem a atuação do sindicalismo brasileiro, com enfoque na Central Única dos Trabalhadores (CUT), no período compreendido entre 2003 e 2015, argumentando uma aproximação com o governo e distanciamento do cotidiano dos trabalhadores; e de Costa (2020), que faz uma discussão dos efeitos da pandemia da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro, bem como discute propostas de políticas públicas que poderiam ser adotadas pelo governo para atender os trabalhadores desempregados e informais.

Outros autores se dedicaram a realizar análises conjunturais e históricas das relações de trabalho no Brasil. Amorim (2020) se propõe a discutir o futuro do trabalho no Brasil tendo como referência a evolução das instituições do trabalho, quais sejam a profunda crise econômica que se alonga de 2014 a 2020, a aceleração da transição tecnológica com impactos nas estruturas ocupacionais do mercado de trabalho e a flexibilização das formas de contratação advindas com a Reforma Trabalhista de 2017. Trata-se de um estudo que aborda os contextos a que está inserida a Reforma Trabalhista, sem entrar propriamente na discussão sobre as negociações coletivas. Em outra perspectiva, Pochmann (2020) faz uma recuperação histórica do mundo do trabalho brasileiro, bem como das alterações estruturais do capitalismo, para então discutir a Reforma Trabalhista de 2017. Trata-se de um elaborado estudo que possibilita uma melhor compreensão do contexto a que a reforma se encontra inserida.

Já Krein (2018) faz uma análise das principais mudanças na legislação trabalhista advindas com a Reforma Trabalhista de 2017, tendo como referência a regulação pública *versus* a privada, bem como pelas premissas que há assimetria entre capital e trabalho e que a força de trabalho não é uma mercadoria qualquer, pois quem a vende deve ter sua dignidade assegurada. Em uma decomposição do conteúdo da reforma, o autor perpassa as principais mudanças formais ocorridas, concluindo que há uma alteração na regulação do trabalho, de modo a torná-la mais privada (autorregulação pelo mercado), com grandes potenciais para prejudicar os trabalhadores. Em continuidade, Krein e Colombi (2019) fazem uma análise detalhada das alterações proporcionadas pela reforma trabalhista, bem como argumentam por meio de dados

conjunturais a ineficácia das alterações em proporcionar uma ampliação no nível do emprego, como foi veiculado em sua tramitação.

Hillesheim (2017) faz uma análise das táticas adotadas pelo sindicalismo brasileiro entre os anos de 2003 e 2016, que, de acordo com o autor, se pautou na conciliação entre empresariado e movimento sindical, fazendo uma alusão à necessidade de mudança de tática após a reforma trabalhista. Oliveira e Oliveira (2019) fazem uma leitura da reforma trabalhista à luz da Quarta Revolução Industrial, argumentando que as alterações propostas não atingirão o objetivo de ampliar os postos de trabalho, na medida em que a evolução tecnológica tende para uma diminuição dos postos, de modo que resultará em um cenário de maior desemprego e desalento. Já Vale (2020) faz uma discussão sobre as implicações da reforma trabalhista no trabalho dos professores de instituições de ensino superior, focalizando em elementos que possam precarizar o trabalho, como no caso do contrato intermitente.

Em uma perspectiva mais crítica, Mazullo e Morais (2020) fazem um resgate histórico das relações de trabalho no Brasil para discorrer sobre a alteração específica que possibilita a prevalência do negociado sobre o legislado e suas implicações na precarização do trabalho. Na mesma linha, Leite (2018) faz um resgate histórico das relações de trabalho no Brasil para então analisar em uma perspectiva crítica o *impeachment* da presidenta Dilma em 2016 e a Reforma Trabalhista de 2017. Podemos ainda adicionar o trabalho de Rosa e Aquino (2019), que fazem uma análise sobre alguns dispositivos alterados pela reforma trabalhista, como a prevalência do negociado sobre o legislado, para criticar a precarização do trabalho.

Por fim, Marques e Nakatani (2019) fazem uma discussão sobre os antecedentes à reforma trabalhista, discutem em termos gerais as alterações promovidas em 2017 para então adentrar nas perspectivas referentes ao governo Bolsonaro, que se iniciava à época da elaboração do artigo dos autores.

Outro agrupamento de artigos discute o processo de aprovação das leis que compõem a Reforma Trabalhista de 2017. Di Benedetto (2017) faz uma análise da tramitação dos projetos de lei que configuraram a Reforma Trabalhista de 2017, bem como os conteúdos alterados por esses dispositivos.

Colombi (2019) faz uma análise da atuação do movimento sindical nos governos do PT, em específico da Força Sindical e da CUT, para discorrer sobre as dificuldades desses atores em atuar nas discussões da Reforma Trabalhista de 2017. Já Scheifer e Mandalozzo (2020) fazem uma análise das conjunturas política e econômica que antecederam e que influenciaram as discussões entre os atores políticos que levaram à aprovação da Reforma Trabalhista de 2017.

Em uma perspectiva mais crítica, Souto Maior (2019) faz uma análise dos discursos que sustentaram a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017.

Outro agrupamento de artigos discute em termos abstratos a reforma trabalhista no campo do direito. Moura e Barroso (2018) realizam uma análise teórica dos instrumentos normativos sob a luz do direito constitucional do trabalho, focando na função das negociações coletivas. De acordo com os autores, a reforma altera a função dos sindicatos, que passam a ter menor capacidade de negociação, e passa a poder flexibilizar as condições de trabalho, o que consiste no desvirtuamento das negociações coletivas na sua essência, que é a implementação de melhorias para o trabalhador. Em uma mesma perspectiva, Mota e Verbicaro (2020) fazem uma discussão sobre democracia e Estado Democrático de Direito para discutir a fragilidade democrática brasileira, tendo em vista a forma como a reforma trabalhista foi aprovada pelo Congresso Nacional.

Rafagnin e Nogueira (2021) fazem uma discussão teórica ao comparar as alterações realizadas na legislação trabalhista pela Reforma Trabalhista de 2017 com o conceito de trabalho digno, tendo como base os parâmetros estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Já Costa, Almeida e Lupatini (2020) se propõem a fazer uma análise dos itens da reforma trabalhista à luz da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Na mesma linha, Reis da Silva e Benício Xavier (2019) fazem uma análise das políticas públicas relacionadas ao trabalho decente e discutem os possíveis impactos da reforma trabalhista nessas políticas públicas. Já Martins e Bernardes Braz (2018) suscitam o princípio da proibição do retrocesso social para argumentar que as alterações advindas pela Reforma Trabalhista de 2017 não podem ser interpretadas de modo a diminuir direitos dos trabalhadores.

Tem-se ainda o agrupamento de artigos que tratam de temas específicos na perspectiva do direito. Quanto ao dano moral ou extrapatrimonial, tem-se: Cortiano Junior e Ramos (2018), que fazem uma análise jurídica especificamente das alterações na hipótese e quantificação de dano moral e extrapatrimonial que venha a ser imputado ao empregador; e Fincato (2019) trata especificamente do cyberbullying, ou assédio moral, veiculado por meio de novas tecnologias de informação e de comunicação, às limitações impostas na reforma especificamente com relação ao dano extrapatrimonial inserido pela reforma.

Tanto Bentes e Ferreira (2020) quanto Salomão, Vieira e Leonarde (2021) tratam especificamente da alteração que prevê o pagamento de despesas processuais e honorários advocatícios pelos trabalhadores que vierem a perder ações na Justiça do Trabalho, argumentando tratar-se de restrição ao acesso à Justiça. Na mesma linha, Souto Maior (2021)

discute as alterações promovidas na Justiça do Trabalho, em especial no tocante ao acesso à Justiça e à imposição de riscos financeiros ao trabalhador que ingressa com ações desta natureza.

Já Hazan e Morato (2019) se propõem a fazer uma discussão teórica do teletrabalho no direito brasileiro, considerando as alterações propostas na reforma trabalhista. Trata-se de uma análise teórica focalizada em um ponto específico da norma aprovada.

Costa e Paschoal (2021) se dedicam a analisar os impactos da contribuição sindical facultativa e o consequente fim do imposto sindical na atuação das entidades sindicais brasileiras. A análise dos autores foca na possível inconstitucionalidade do fim do imposto, em que pese posicionamento pela constitucionalidade do Supremo Tribunal Federal (STF), e que há uma tendência de defesa inadequada dos direitos dos trabalhadores pelas entidades sindicais em decorrência do estrangulamento financeiro.

Terminados os artigos da área do direito, tem-se um agrupamento de artigos que tratam das implicações da Reforma Trabalhista de 2017 na saúde do trabalhador. Damasceno, Batista e Oliveira (2021) fazem uma análise da reforma trabalhista, tendo como enfoque a saúde do trabalhador, dentro de uma análise documental. De acordo com os autores,

“ao permitir a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva; o trabalho de gestantes/lactantes em locais insalubres; o enquadramento do grau de insalubridade mediante negociação coletiva; e a terceirização ampla e irrestrita, a Reforma Trabalhista criou regras que não se preocupam em preservar a saúde, a segurança e a qualidade de vida dos trabalhadores” (Damasceno, Batista & Oliveira; 2021, p. 16).

Cardoso e Lima (2020) analisam a negociação coletiva com enfoque na saúde do trabalhador, tendo como base o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE entre 2010 e 2014. Utilizando como base essa análise anterior à Reforma Trabalhista de 2017, as autoras argumentam que a lei, até então limite mínimo da negociação, permanecia como principal conteúdo pactuado, de modo que a prevalência do pactuado sobre o legislado pode representar uma piora nas condições dos trabalhadores.

Já Rafagnin (2019) faz uma análise focada nas alterações referentes às trabalhadoras gestantes e lactantes, em específico na possibilidade de essas trabalharem em ambientes insalubres.

Outro agrupamento de artigos abrange artigos que se dedicaram a analisar a cobertura jornalística da tramitação da reforma trabalhista. Feres Júnior, Candido, Melo e Vieira (2019) fazem uma análise da cobertura jornalística em diversos veículos de comunicação das greves

gerais de 2017, em que argumentam uma clara oposição a essas manifestações, que tenham como pauta oposição à reforma trabalhista aprovada no mesmo ano. Já Batista (2019) faz uma análise das notícias veiculadas pelo *Jornal Nacional* da TV Globo sobre a reforma trabalhista levando em consideração o conteúdo, discurso e pano de fundo relativo aos projetos de lei à época.

Por fim, com relação a artigos que se dedicaram a analisar os efeitos concretos da Reforma Trabalhista de 2017, tem-se apenas o de Facioli e Fonseca (2020), que utiliza dos dados do sistema mediador para apontar diminuição da atividade sindical no país, e o de Trovão e Araújo (2018), que fazem uma análise do fluxo de contratações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) no período entre 2014 e julho de 2018 para argumentar que a reforma não conseguiu recuperar o mercado de trabalho brasileiro.

Feita toda essa revisão de literatura, podem-se retirar alguns pontos de convergência da quase totalidade desses artigos, qual seja a visão negativa da reforma trabalhista. Uma abordagem destoante foi apresentada por Yeung (2018), que adota uma análise jurídico-econômica tendo como referência a escolha racional, o que acaba por levar a uma visão mais próxima dos defensores da modificação.

Já os artigos que se dedicam a analisar a conjuntura da Reforma Trabalhista de 2017, entre os quais se destaca os trabalhos de Krein (2018), Amorim (2020) e Pochmann (2020), apresentam pontos relevantes sobre o contexto, os elementos alterados pela mudança legislativa e até mesmo as intenções dos grupos que promoveram a mudança. Todavia, estes autores não apresentam o que pode ou deve ocorrer efetivamente com as relações de trabalho a partir dessas modificações.

Esse papel é assumido tanto pelos artigos que seguem a linha da análise jurídica quanto pelos artigos que adotam uma postura crítica sobre os normativos. O fato de algo estar previsto na legislação não significa que ele trará efeitos no mundo da prática. Neste sentido, afirmar que alterações que possibilitem a perda de direitos mediante negociação coletiva trarão efetivamente perdas aos trabalhadores traz implícita a visão de que os sindicatos dos trabalhadores vão entregar ou “vender” a categoria, quando na realidade o sindicalismo pode diminuir ou mesmo anular as possíveis perdas das alterações legislativas.

Para aqueles que entendem que o papel sindical de defesa dos trabalhadores é de fato adotado por milhares de entidades que desempenham suas funções de forma séria, uma norma que possibilita o sindicato diminuir direitos ou é letra morta ou será dotada de justificativas

plausíveis. A título exemplificativo, na dissertação de Varzoni (2019), o fim do imposto sindical aponta para uma intensificação da atuação sindical para angariar mais filiados.

Por fim, com relação aos dois artigos que medem efeitos concretos, suas pesquisas são limitadas em termos metodológicos, sendo que o item 3 deste estudo já demonstra a fragilidade metodológica do trabalho de Facioli e Fonseca (2020), uma vez que há falha na base de dados utilizada.

Por todo o exposto, em nosso estudo não foram encontrados estudos científicos publicados que se dedicaram a realizar um estudo de campo tendo como objeto as alterações que de fato ocorreram nas negociações coletivas, tampouco que se dedicaram a estudar as mudanças estratégicas dos atores sociais em face da nova legislação trabalhista. Desse modo, este trabalho começa a preencher um campo vazio dentro da academia ao adentrar nas negociações de setores importantes da economia, propiciando dados que permitam uma visão mais apurada do fenômeno em desenvolvimento.

2.3.1.2. Análise das mudanças na legislação trabalhista

A partir de 2013, surgiram tensões no âmbito político que acarretaram uma eleição conturbada em 2014 e a implementação de um processo que levaria ao *impeachment* da então presidenta Dilma, com mudanças significativas na agenda política do governo federal (Leite, 2018). Dessa forma, inicia-se uma crise política, cujos efeitos se perpetuam até os dias atuais.

Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego, que até dezembro de 2014 oscilava entre 6% e 7%, começou a subir a partir de janeiro de 2015 em um ritmo constante e acelerado, atingindo 13,7% no início de 2017, período em que a reforma trabalhista foi aprovada. No mesmo contexto, os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego, demonstra que o estoque de vínculos formais, incluindo tanto celetistas quanto estatutários, caiu de 49,5 milhões em 2014 para 46 milhões em 2016, representando o primeiro período de queda desde 1992.

Além disso, com relação à variação do Produto Interno Bruto (PIB), os dados do IBGE apontam que o Brasil, que vinha experimentando crescimento trimestral desde 2010, passou a ter variações negativas a partir do primeiro trimestre de 2015, atingindo crescimento negativo de mais de 4% no segundo e terceiro trimestres de 2016. Em que pese não ser a justificativa

central para a alteração, esses fatores auxiliaram o argumento político quando da aprovação da reforma.

Esses dados apontam a existência de uma profunda crise econômica e do trabalho, que acarretou uma diminuição tanto da atividade econômica quanto da disponibilidade de empregos para a população. Soma-se a estes fatores a antecipação, por parte do Supremo Tribunal Federal (STF), de diversos aspectos da reforma trabalhista, como os casos da prevalência do negociado sobre o legislado, a possibilidade de ampla terceirização, entre outros.

Em 2017 foram aprovadas a Lei nº 13.467 e a Lei nº 13.429, que constituem o pacote da última reforma trabalhista. Estas leis partiram de um conjunto de propostas feitas pelo então governo Temer com vistas a implementar uma visão mais neoliberal do Estado, sendo as principais a Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016, que estabeleceu o teto de gastos do governo, a Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017, que reformou o ensino médio, e a Proposta de Emenda à Constituição 287/2016, que propunha a reforma do sistema previdenciário (Krein & Colombi, 2019).

Os impactos foram estruturais e direcionados a dificultar a atividade dos sindicatos de trabalhadores, ao promoverem as seguintes alterações: a prevalência do negociado em detrimento do legislado; prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho; fim da ultratividade das negociações, limitando a vigência das contratualizações coletivas a dois anos; possibilidade da negociação individual em detrimento da coletiva; a supervisão das homologações das dispensas dos trabalhadores pelos sindicatos; e o estrangulamento financeiro das entidades sindicais com o fim do imposto sindical (DIEESE, 2017a). Krein (2018) ainda acrescenta a “normatização da representação dos trabalhadores no local de trabalho com base no Estado”, com normas para a representação dos trabalhadores no interior de empresas com mais de 299 empregados, bem como a “possibilidade da negociação individual, excluindo os sindicatos na definição das cláusulas do contrato de trabalho”, como no caso da compensação individual da jornada.

Além de alterar significativamente as relações de trabalho, a reforma trouxe consigo a regulamentação de novas formas de precarização do trabalho (DIEESE, 2017b). Originada do Projeto de Lei nº 6.787/2016 – composto inicialmente de uma reforma de 13 artigos da CLT e alterações na Lei do Trabalho Temporário –, a Lei nº 13.467, de 2017, foi aprovada pelo Congresso Nacional em uma tramitação que durou pouco mais de seis meses e ampliou o conteúdo para 97 dispositivos da CLT, cinco na Lei do Trabalho Temporário, um na Lei do FGTS e um na Lei da Seguridade Social (Di Benedetto, 2017; Scheifer & Mandalozzo, 2019).

Di Benedetto (2017) classifica as alterações realizadas em três grupos: aquelas que reduzem o acesso e poder da Justiça do Trabalho, aquelas que objetivam a precarização dos contratos de trabalho e aquelas que enfraquecem a estrutura sindical e mudam as regras da negociação coletiva.

Com relação às alterações da própria atuação da Justiça do Trabalho, são adicionados os parágrafos 2º e 3º ao art. 8º da CLT, com a proposta de limitar a atividade hermenêutica do magistrado e estabelecer o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Na prática, a atuação do magistrado se resumirá aos elementos essenciais do negócio jurídico e sua conformidade, balizado pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, o que impedirá a aplicação de princípios da proteção nesses instrumentos (Ferreira, 2019).

A inserção do Título II-A traz consigo uma diminuição do poder de decisão do magistrado ao limitar a reparação de danos imateriais sofridos pelo trabalhador, na medida em que restringe as hipóteses em que o dano pode ser considerado quanto aos valores a serem estipulados para indenização (Rodrigues & Melo, 2017).

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe consigo a regulamentação do teletrabalho, que consiste na prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador; do regime de sobreaviso, em que o trabalhador fica à disposição do empregador para ser convocado (DIEESE, 2017b); e do trabalho intermitente, em que a prestação de serviços não é contínua e ocorre conforme convocação do empregador (Krein, 2018).

O teletrabalho, regulamentado pela inserção do Capítulo II-A na CLT, foi definido legalmente 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”. Destaca-se que o teletrabalho está abrangido dentro de um conceito maior de trabalho a distância, que abriga, entre outros, o trabalho externo (Hazan & Morato, 2018).

Desse modo, tem-se como características principais o trabalho fora das dependências da empresa, a utilização de tecnologias da informação e comunicação e local específico para o desempenho das atividades, ou seja, o estabelecimento de metas e comandos pelo empregador ao empregado (Hazan & Morato, 2018; Reis, 2018). A reforma estabelece uma inovação ao colocar que o teletrabalho não é realizado necessariamente fora da empresa, mas sim predominantemente, como no direito trabalhista português, não se resumindo ao popularmente conhecido *home office* (Hazan & Morato, 2018).

Por um lado, a proposta apresentada na Reforma Trabalhista de 2017 não prevê qualquer tipo de participação do sindicato nas condições estabelecidas para sua realização (Lima & Bridi, 2019). Por outro lado, quando se aborda o contrato de trabalho, foram afastadas as hipóteses que não a forma escrita. Todavia, para o retorno ao trabalho presencial, não se aplica a regra de mútuo acordo presente no art. 468 (Reis, 2018). Além disso, o empregador pode determinar o retorno para o regime presencial em um prazo de 15 dias, o que pode ser prejudicial especialmente ao trabalhador que tenha se organizado para esta forma de prestação dos serviços (Hazan & Morato, 2018).

Sobre o reembolso dos custos do trabalhador, este deve estar expresso no contrato de trabalho, não compondo sua remuneração, sem especificação em caso de omissão, o que difere de outras legislações, como a portuguesa, que em caso de omissão a responsabilidade recai sobre o empregador (Hazan & Morato, 2018).

Por fim, a inserção do inciso III no art. 62, ao retirar o teletrabalhador do regime de jornada de trabalho da CLT, acaba por afastar direitos como horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada, entre outros (Reis, 2018). Apesar disso, o posicionamento dos magistrados brasileiros tem sido o de considerar as horas extras quando configuradas (Hazan & Morato, 2018).

Já com relação aos artigos que impactam a atuação dos sindicatos, iniciamos pela alteração do art. 545, que tornou a contribuição sindical facultativa. Trata-se de uma alteração importante já que a contribuição compulsória constituía a maior fonte de renda, especialmente para sindicatos de menor porte (Ferreira, 2019).

Os arts. 611-A e 611-B passaram a estabelecer hipóteses em que os sindicatos podem ou não negociar direitos previstos em lei, bem como o art. 620 traz nova inovação ao estipular a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva. Desse modo, os acordos e as convenções coletivas passam a poder reduzir ou mesmo suprimir direitos, ignorando o princípio *in dubio pro misero*, em que se deve adotar a norma mais favorável ao trabalhador (Rodrigues & Melo, 2017; Ferreira, 2019).

Além disso, o art. 444 estabelece que trabalhadores cujo salário mensal é superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social podem negociar os direitos previstos no art. 611-A, sendo que, neste caso, a negociação individual tem preponderância sobre os instrumentos coletivos. Soma-se a esta medida as alterações do art. 59 e inserções dos arts. 59-A e 59-B na CLT, que permitiram a negociação direta por meio de acordo individual para tratar de banco de horas, com a compensação podendo chegar a seis

meses, bem como a compensação de jornada no mesmo mês e o estabelecimento de jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 de descanso.

A inserção do parágrafo 3º ao art. 614 passa a vedar expressamente a ultratividade da negociação coletiva, de modo que, esgotando o prazo do instrumento, os dispositivos passam a não ter efeitos entre as partes (Rodrigues & Melo, 2017). Esta alteração prejudica consideravelmente o fomento à negociação coletiva, restando aos trabalhadores o exercício de seu direito constitucional de greve, bem como a hipótese de dissídio coletivo previsto no parágrafo 2º da Constituição Federal (Rodrigues & Melo, 2017).

O art. 477-A faz a previsão de que a dispensa individual ou coletiva se equipara em todos os fins, afastando a participação sindical nesses processos. Nesse sentido, a realização de dispensas em massa passa a poder ser utilizada, sem nenhum tipo de preocupação sobre a minimização de impactos sociais ou econômicos dessa conduta (Rodrigues & Melo, 2017).

Já a Lei nº 13.429, de 2017, tornou a terceirização irrestrita, bem como ampliou as hipóteses de contrato temporário (Krein, 2018). No caso da terceirização, esta era amparada no sistema jurídico brasileiro apenas pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que permitia a terceirização, todavia apenas para serviços de vigilância, limpeza e áreas meio das instituições.

Todavia, a inserção dessa temática na Lei de Trabalho Temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974) acarretou não só a institucionalização em lei de um instituto baseado até então em jurisprudência, como também ampliou o seu escopo, permitindo ainda a terceirização de atividades da área fim (Reis, 2019). Em que pese a possibilidade de terceirização de uma empresa como um todo, pelo sistema jurídico brasileiro pode-se inferir que a representatividade sindical dos trabalhadores terceirizados que vierem a exercer suas atividades dentro de determinada empresa deve ser a mesma do trabalhador direto da empresa, de modo que deve haver correspondência entre o salário e demais vantagens (Corsi & Mastrodi, 2018).

Já no caso do contrato temporário, a alteração do art. 10 modifica o prazo máximo de três meses para até 270 dias, podendo ser recontratado 90 dias após o encerramento do vínculo. Essas medidas, de acordo com Krein (2018), buscam “legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo ‘cardápio’ de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades” (Krein, 2018, p-78).

Trata-se de um movimento feroz de desmantelamento do sistema protetivo brasileiro, que altera tanto o âmbito individual quanto a ação coletiva e o acesso à Justiça do Trabalho (DIEESE, 2017b).

2.3.2. As alterações legislativas após a Reforma Trabalhista de 2017

As discussões sobre as leis trabalhistas continuaram após a reforma ocorrida em 2017, especialmente tendo em vista que as condições contextuais permaneceram ou mesmo reforçaram com a eleição do presidente Jair Bolsonaro, cuja composição de governo abarcou economistas com uma visão liberal de mercado (Marques e Nakatani, 2019).

Em 2019, a Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, promoveu alterações na legislação referente à carteira de trabalho, sem grandes modificações. Já em 2020, foi editada uma série de normativos para o enfrentamento da pandemia da Covid-19, conforme apresentado no quadro abaixo:

Quadro 1 – Normativos trabalhistas para o enfrentamento da pandemia

Normativo Medidas Provisórias	Ementa
Nº 927, de 2020	Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências.
Nº 936, de 2020, convertida na Lei nº 14.020, de 2020	Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.
Nº 958, de 2020 Nº 1.028, de 2021	Estabelece normas para a facilitação do acesso ao crédito e mitigação dos impactos econômicos decorrentes da pandemia de coronavírus (Covid-19).
Nº 1.045, de 2020	Institui o novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) no âmbito das relações de trabalho.

Fonte: autor

Todos esses normativos de alguma forma afetaram as relações de trabalho, que passaram a enfrentar um contexto muito adverso ao que o País e o mundo vinham enfrentando. Desse

modo, foram instituídas políticas de renda mínima, estabilidade no emprego com redução proporcional de jornada e salários e suspensão do contrato de trabalho, que podem ter impactado tanto nas negociações coletivas do período como no funcionamento do trabalho em si.

2.4. Quadro conceitual

Considerando os elementos levantados neste capítulo, chegou-se ao Quadro 2, que apresenta os conceitos trabalhados que serão úteis à realização da pesquisa.

Quadro 2 – Conceitos e definições abordados no referencial teórico

Conceito	Definição	Referência
Contrato de trabalho	Modalidade de trabalho em que o trabalhador, por meio de um acordo com o empregador, concorda em realizar determinadas tarefas e seguir determinadas regras, aceitando a autoridade acerca da supervisão das minúcias da execução das tarefas.	(Hodgson, 2015)
Relações de trabalho	Campo de estudos das relações de trabalho, consistindo na análise multidisciplinar das relações no nível coletivo entre empregadores e trabalhadores, mediadas pelo Estado.	(Tapia, Ibsen & Kochan, 2015)
Instituição	Sistema integrado de regras que estrutura as relações sociais.	(Hodgson, 2015)
Sistema de relações de trabalho	Sistema elaborado dentro da teoria de relações de trabalho de John Dunlop para identificar e organizar várias peças-chave da sua teoria, como aspectos do ambiente, atores-chave, ideologia e regras governamentais	(Tapia, Ibsen & Kochan, 2015)
Abordagem das escolhas estratégicas	Revisão do sistema de relações de trabalho proposto por Thomas Kochan, que traz para a análise das relações de trabalho as escolhas estratégicas dos atores sociais nas negociações coletivas	(Carvalho Neto, 2001)
Estratégias e estruturas dos sindicatos	Decisões em nível estratégico de como as entidades sindicais se estruturam quanto como as escolhas adotadas por cada uma das partes.	(Katz, Kochan & Colvin, 2017)

A estrutura das negociações coletivas	Composição dos atores envolvidos na negociação, o tipo de instrumento e a abrangência do acordo.	(Katz, Kochan & Colvin, 2017)
Processo das negociações coletivas	Atividade em nível funcional de montagem de pautas, rodadas de negociações e táticas adotadas por cada uma das partes.	(Katz, Kochan & Colvin, 2017)
Resultados das negociações coletivas	Resultado das escolhas de conteúdos negociados pelas entidades sindicais, tendo como produto o texto do acordo ou convenção coletiva, que moldam o trabalho do setor e alteram as escolhas estratégicas dos atores sociais,	(Katz, Kochan & Colvin, 2017)
Organização técnica do trabalho	Atividades no nível do ambiente de trabalho relacionadas a fatores motivacionais dos trabalhadores, de participação, de resolução individual de conflitos, entre outros.	(Katz, Kochan & Colvin, 2017)
Gestão de recursos humanos	Conjunto de atividades relacionadas à gestão do trabalho e pessoas nas organizações,	(Boxall & Purcell, 2016)
Análise comparativa contextual de gestão de recursos humanos	Estrutura teórica para comparação de modelos de Gestão Estratégica de Recursos Humanos fundamentada na teoria institucional econômica, que enfatiza tanto os aspectos reguladores formais das instituições quanto as restrições informais.	(Gooderham, Mayrhofer & Brewster, 2018)
Reforma trabalhista	Alteração das normas do trabalho de modo a alterar as relações inerentes ao trabalho.	(Adascalitei & Morano, 2016)
Reforma Trabalhista de 2017	Conjunto de alterações normativas pelas Leis nº 13.467 e nº 13.429, de 2017, que constituem o pacote da última reforma trabalhista.	Autor

Fonte: autor

Apresentados os principais conceitos a serem utilizados nesta pesquisa, passa-se, no próximo capítulo, a tratar dos aspectos metodológicos.

3. DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão abordadas as escolhas metodológicas selecionadas para a realização da pesquisa.

3.1. Descrição da pesquisa

A pesquisa adotou a abordagem qualitativa e o caráter descritivo, tendo em vista que o objetivo do trabalho busca uma compreensão dos efeitos da alteração normativa proporcionada pela Reforma Trabalhista de 2017 nas negociações coletivas. Esta abordagem permite a compreensão dos elementos que constituem um fenômeno social complexo (Eisenhardt & Graebner, 2007), como é o caso do estudo em voga.

Para análise do fenômeno foi adotada a Teoria Institucionalista, que busca, por meio do estudo das instituições, compreender aspectos específicos de determinada sociedade (Amorim, 2019). Consequentemente, foi adotada, para análise das relações de trabalho, a visão pluralista que entende a existência de conflito entre trabalhador e empregador por meio da divergência de interesses que necessita de regulação para a sua resolução (Tapia, Ibsen & Kochan, 2015).

Foi analisado o tempo compreendido entre 2013 e 2021, que abrange três períodos distintos: período com baixos índices de desemprego e crescimento econômico (2013-2014), período de crise do trabalho anterior à reforma (2015-2016) e período posterior à reforma (2017-2021). A análise tem como escopo as negociações coletivas de três categorias diferentes em características de Minas Gerais, que é o segundo estado em população e quantidade de vínculos de emprego formal e a terceira maior economia do Brasil, com características de três das cinco regiões do país.

3.2. Escolhas metodológicas

O método de pesquisa adotado foi o estudo de casos múltiplos, que se adequa à pesquisa, pois busca investigar um fenômeno em seu contexto real, quando este não está bem delimitado, procurando diferentes fontes de evidências e partindo de um desenvolvimento teórico prévio (Yin, 2001). Desse modo, ele permite uma conexão da realidade empírica com a teoria, de modo a refinar conceitos e possibilitar um aprimoramento do modelo conceitual (Eisenhardt, 1989).

Serão estudados três casos específicos: as negociações coletivas dos metalúrgicos, comerciários e professores de Minas Gerais. Trata-se de setores econômicos importantes e diversos, possivelmente afetados de diferentes formas pela Reforma Trabalhista de 2017.

Como método de coleta de dados, serão utilizadas a análise documental e entrevistas semiestruturadas. A análise documental tem como pontos fortes o fato de ser estável, exata e de ampla cobertura (Yin, 2005). Ela consistirá no levantamento dos acordos e convenções coletivas assinados pelos atores no período já delimitado e de informações sobre as entidades constantes em documentos disponíveis no sítio eletrônico que possibilitem a extração de elementos para responder às perguntas desta pesquisa.

Nesta etapa, foram levantados todos os acordos coletivos e convenções negociados pelos setores supramencionados no período compreendido entre 2013 e 2021, utilizando como forma de acesso ao banco de dados do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador, gerenciado pela Secretaria de Relações do Trabalho no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Optou-se por não analisar os dissídios coletivos, tendo em vista que esse mecanismo constitucional objetiva a resolução de impasses ocasionados pela ineficiência do processo de negociação coletiva, momento em que a Justiça do Trabalho é chamada para arbitrar a negociação.

Após o levantamento dos instrumentos no Sistema Mediador, os dados foram confrontados com as informações presentes nas páginas dos sindicatos e foi identificada uma divergência muito grande nos casos dos comerciários e professores, de modo que havia mais documentos nas páginas das entidades que no banco de dados. Inicialmente, foi levantada a hipótese de falha do operador ou do sistema de buscas, motivo pelo qual foi solicitado auxílio ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), para levantamento da base de dados do Sistema de Informações para Acompanhamento das Negociações Coletivas no Brasil (SACC), para fazer uma comparação entre os dados dos dois sistemas. Todavia, a equipe informou que o DIEESE passou a coletar os dados junto ao Sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, e não por levantamentos diretamente com os sindicatos, de modo que os dados são idênticos. Além disso, foi relatado que, devido à Justiça do Trabalho ter reconhecido a validade de acordos não registrados nessa base de dados, boa parte dos acordos e convenções acaba não sendo registrada no sistema.

O comparativo dos dados demonstrou uma armadilha para aqueles que se propõem a utilizar o Sistema Mediador como fonte quantitativa de dados. Ao verificar os dados dos sindicatos dos professores e dos comerciários, nota-se uma queda nos instrumentos registrados

no sistema a partir de 2017, mas não quando se utiliza o cômputo geral adicionando os instrumentos presentes nos sites das entidades. Esse fato acaba por comprometer as análises realizadas que utilizaram a base do Sistema Mediador, como o trabalho de Faciroli e Fonseca (2020), que usaram o dado agregado para concluir uma diminuição da atividade sindical ou volume negociado, atribuindo a causa à Reforma Trabalhista de 2017. Além disso, fica evidente que há uma lacuna no levantamento de dados de acordos e convenções coletivas, tendo em vista que o SACC adotou o Sistema Mediador como fonte de dados e este, apesar de se propor como censitário, não abarca todos os instrumentos e em alguns casos, como o do SINPRO Minas, não abarca praticamente nenhum.

Desse modo, como alternativa metodológica encontrada que objetiva uma maior fidedignidade ao estudo, foram reunidos junto os dados do Sistema Mediador os disponibilizados pelas entidades sindicais. Assim, chegou-se ao quantitativo de 850 instrumentos coletivos, dos quais 234 referentes a convenções coletivas e o restante a acordos coletivos de trabalho.

Já a utilização de entrevistas se justifica na medida em que possibilitam encontrar elementos que não são possíveis por meio de observação direta (Patton, 2002), como é o caso dos elementos que permitem compreender alterações na estrutura, processo, conteúdos e estratégias sindicais nas negociações coletivas. As entrevistas foram semiestruturadas, tendo em vista que seguem um roteiro elaborado de acordo com a teoria, mas permitem ajustes relativos à linguagem, flexibilidade das questões e o processo de adicionar ou remover elementos para as entrevistas subsequentes de acordo com os achados anteriores (Berg, 2004). Assim, essa forma se adequa à presente pesquisa, que lidou com públicos de diferentes graus de instrução e explora um fenômeno recente, buscando identificar novos elementos ainda não percebidos pela teoria.

Os elementos levantados nas etapas desta pesquisa foram comparados entre si, de modo a confirmar os achados por múltiplas fontes. De acordo com Dubé e Paré (2003), qualquer achado ou conclusão em um estudo de caso terá maior validade e confiabilidade se obtido por meio de múltiplas fontes de informação.

O roteiro de entrevistas foi elaborado considerando os objetivos da pesquisa, bem como a literatura sobre os temas, os eixos e categorias de análise, com o objetivo de delimitar as lacunas que somente serão preenchidas por meio dessa técnica. As entrevistas foram gravadas e o pesquisador seguiu os protocolos prescritos pela literatura, como espaçamento entre as

questões, memorização das questões, utilização de protocolo de notas, entre outros (Creswell, 2013). O roteiro de entrevistas está detalhado nos Anexos II, III e IV.

Para as entrevistas foram convidadas pessoas de cada um dos atores selecionados para o caso, que participaram tanto da negociação em si quanto da formulação das estratégias e táticas adotadas pelas entidades. Os entrevistados são os interlocutores das entidades sindicais e de empresas nas negociações coletivas, conforme indicações dessas entidades, que compreenderam tanto dirigentes sindicais quanto prepostos, gestores e advogados. Destaca-se que os interlocutores que participam de todo o processo de negociação e, portanto, possuem uma visão sistêmica do processo se resumem a poucas pessoas, em geral uma ou duas, de modo que as entrevistas se limitaram a uma pessoa de cada uma das entidades e empresas. Tentou-se conseguir mais entrevistas de potenciais interlocutores, mas os contatos com as entidades acabaram por se limitar a um interlocutor específico por decisão das próprias entidades.

Como estratégia de análise dos dados coletados nas duas etapas da pesquisa foi adotada a análise de conteúdo, que consiste em procedimentos sistemáticos e objetivos que visam a descrição do conteúdo da mensagem (Bardin, 2006), que é uma técnica de análise de textos objetivada para produção de inferências, a partir da frequência da ocorrência de categorias delineadas (Bauer, 2003).

A partir dos objetivos da pesquisa, das técnicas utilizadas e das fontes dos dados, foram definidos eixos de análise, conforme Quadro 3 abaixo.

Quadro 3 – Matriz de objetivos e eixos de análise

Objetivos	Técnica de pesquisa	Fonte dos dados	Eixo de análise
Identificar possíveis alterações na estrutura das negociações coletivas, como mudanças nas composições dos atores ou mudanças nos tipos de negociação.	Pesquisa documental	Cláusulas de acordos e convenções coletivas	Estrutura das negociações coletivas
Analisar os resultados das negociações no período, tendo em vista o volume, tipos e condições das cláusulas.	Entrevistas semiestruturadas	Transcrição de entrevistas	Conteúdo das negociações
Averiguar se ocorreram mudanças no processo de negociação, com alterações no quantitativo de rodadas e no volume de cláusulas negociadas e de pautas.	Pesquisa documental Entrevistas semiestruturadas	Cláusulas de acordos e convenções coletivas Transcrição de entrevistas	Processo de negociação
Verificar se ocorreram alterações nas escolhas estratégicas dos sindicatos estudados em decorrência das alterações legislativas.	Entrevistas semiestruturadas	Transcrição de entrevistas	Escolhas estratégicas dos sindicatos
Investigar se e como ocorrem interações entre os setores de recursos humanos das empresas na montagem das estratégias estabelecidas pelas empresas nas negociações coletivas com vistas a viabilizar as políticas dessa área.			

Fonte: autor

A partir da definição desses eixos de análise, foram definidas categorias e subcategorias, utilizadas na realização das análises de conteúdo. Importante destacar que parte das categorias, como no caso da prevalência do negociado em detrimento do legislado, foi definida com base no referencial teórico, sendo que outras, como incentivos às negociações individuais em detrimento da coletiva, foram acrescentadas ao longo da análise. Esses acréscimos foram necessários tendo em vista que, apesar de a literatura não ter focado nesses elementos como

modificadores das negociações coletivas, os dados apontaram para a relevância dessas categorias nas negociações coletivas.

Quadro 4 – Categorias e subcategorias de análise

Categoria	Subcategorias	Eixos de análise vinculados
Prevalência do negociado em detrimento do legislado	–	Estrutura das negociações coletivas Processo de negociação Conteúdo das negociações
Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho	–	Estrutura das negociações coletivas Processo de negociação
Fim da ultratividade dos instrumentos coletivos	–	Processo de negociação
Incentivos às negociações individuais em detrimento das coletivas	Trabalhador “hipersuficiente”	Estrutura das negociações coletivas
	Condições de jornada e hora extra	
Fim das homologações nos sindicatos	–	Escolhas estratégicas dos sindicatos
Alteração nas regras de dispensas	–	Escolhas estratégicas dos sindicatos
Fim do imposto sindical	–	Escolhas estratégicas dos sindicatos
Novas formas de trabalho	Teletrabalho	Escolhas estratégicas dos sindicatos
	Trabalho intermitente	
	Regime de sobreaviso	
Terceirização irrestrita	–	Escolhas estratégicas dos sindicatos
Ampliação dos contratos temporários	–	Escolhas estratégicas dos sindicatos

Com esta estrutura apresentada, buscou-se atingir os objetivos deste estudo, respondendo as questões levantadas. No item a seguir, passa-se à análise dos dados da pesquisa.

4. ANÁLISE DOS DADOS

Neste item, são apresentados os resultados da pesquisa deste estudo. No subitem 4.1, apresentam-se dados gerais das categorias a serem analisadas, para trazer elementos relacionados aos contextos de cada uma das negociações coletivas. No subitem 4.2 são apresentados os resultados da análise dos conteúdos dos acordos e convenções coletivas de trabalho, separados por categorias. Por fim, no subitem 4.3 são apresentados os resultados das análises das entrevistas realizadas, de modo conjunto, para garantir o máximo de sigilo, mas destacando elementos distintos de cada categoria.

As tabelas, quadros e figuras contendo os dados de análise foram deslocadas para o Anexo I, excetuando aqueles que resumem os principais achados do estudo, de modo a facilitar a leitura do texto.

4.1. Perfil das categorias a serem analisadas

Neste subitem, são abordados os dados dos casos pesquisados, iniciando pela categoria dos professores, vindo a seguir a dos metalúrgicos e a dos comerciários. Como meio para comparação, considerando todos os registros na RAIS, a remuneração média é de 2,46 salários mínimos em Minas Gerais e de 2,9 no Brasil; a escolaridade em nível superior completo é de 19,9% em Minas Gerais e de 22,9% no Brasil; a escolaridade em nível médio é de 52,7% em Minas Gerais e de 53,9% no Brasil; e a rotatividade, aqui calculado como o quantitativo de demissões e contratações em relação ao total de vínculos nos setores, é de 35% em Minas Gerais e de 31,9% no Brasil.

As entrevistas são abordadas de modo agregado em subitem específico após a apresentação de cada uma das categorias e a análise dos dados de acordos e convenções coletivas.

4.1.1. Professores

A categoria dos professores do ensino privado constitui um setor que empregava quase 1,2 milhão de pessoas no Brasil em 2019, entre as quais 115 mil no estado de Minas Gerais e 33 mil em Belo Horizonte, conforme dados disponíveis no banco de dados da Rais. Esse

contingente está dividido de acordo com as classes, conforme Tabela 1 – **Divisão dos professores por classe em 2019 e 2020** constante no Anexo I-A deste estudo.

Quando comparados os vínculos com os registrados em 2014, observa-se que houve um aumento de 7 mil vínculos no cenário nacional, todavia uma diminuição de cerca de 8 mil em Minas Gerais e uma queda de 10 mil em Belo Horizonte, o que pode representar uma crise mais severa do setor nesse município. Com relação à escolaridade, trata-se de categoria com alta formação, dado que a imensa maioria possui ensino superior completo, como pode ser observado na Tabela 2 – **Escolaridade dos professores** constante no Anexo I-A deste estudo. Os profissionais que não possuem nível superior estão relacionados à educação infantil ou a atividades de apoio à educação.

As contratações e dispensas ocorrem de forma sazonal, com dispensas em um quantitativo superior no mês de janeiro e um pouco menor nos meses de junho e julho, com contratações ocorrendo nos meses de fevereiro e agosto, conforme pode ser observado nas Figuras 3 e 4 constantes no Anexo I-A deste estudo.

Para o ano de 2019 houve uma variação negativa de vínculos no estado de Minas Gerais em setembro daquele ano, o que não foi observado em âmbito nacional. Além disso, observou-se saldo positivo de 862 profissionais no Brasil, com contratações que totalizaram cerca de 233,2 mil vínculos, e saldo negativo de 2.014 profissionais em Minas Gerais, com contratações que totalizaram cerca de 26,6 mil vínculos. Considerando o total de vínculos em 2019 apresentados na Tabela 2, depreende-se uma rotatividade de 19,7% no Brasil e de 23,2% em Minas Gerais, que é bem menor que o observado para todas as categorias presentes no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

A remuneração média em 2019 foi de 4,75 salários mínimos no Brasil e de 4,44 em Minas Gerais, sendo muito maior que a média dos vínculos registrados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Nesse ponto destaca-se a distância entre os professores de nível superior, que recebem em média mais de cinco salários mínimos, e os professores de creche e pré-escola, que recebem em média menos de dois salários mínimos.

Com relação à taxa de sindicalização pelo setor, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) não diferenciam a educação pública com a privada e ainda a agrupa com outros setores, quais sejam administração pública, defesa e seguridade social, saúde humana e serviços sociais. Desse modo, o índice de sindicalização de todo esse grupo, que foi de 18,4% em 2019, sensivelmente maior que a média brasileira de 11,2%, pode não representar a realidade dos professores da rede privada.

As negociações coletivas nesse setor são realizadas por duas entidades de classe de trabalhadores, quais sejam o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (SINPRO Minas), cuja base territorial somente não abrange o município de Juiz de Fora, e o Sindicato dos Professores de Juiz de Fora (SINPRO-JF), que abrange professores das redes privada e pública. Há também negociações em separado dos trabalhadores de apoio escolar, conduzidos pelo Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar da Região Sul do Estado de Minas Gerais (SAAESUL/MG), com abrangência nos municípios do sul de Minas, e pelo Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado de Minas Gerais (SAAEMG), que abrange os municípios que não integram o sindicato anterior.

Pelo lado dos empregadores, há o Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais (Sinepe/MG), o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino da Região Sudeste de Minas Gerais (Sinepe/Sudeste), o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Triângulo Mineiro (Sinepe/TM), o Sindicato das Escolas Particulares do Norte de Minas (Sinepe/Norte de Minas), o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Nordeste Mineiro (Sinepe/NE-MG), o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Sul de Minas (Sinepe/SM) e o Sindicato dos Cursos Livres do Estado de Minas Gerais (Sindilivre Idiomas).

Como forma de delimitar o escopo do presente estudo, foi dado mais foco na negociação coletiva realizada pelo SINPRO Minas com o Sinepe/MG, que consiste na negociação da categoria de professores que abrange o maior número de profissionais e municípios do estado. O SINPRO Minas está filiado, dentro da estrutura hierárquica sindical, à Federação Interestadual dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (Fitee) e à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (Contee). Está também filiado à Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), central sindical que concentra cerca de 10% dos trabalhadores sindicalizados do Brasil, conforme dados do último relatório anual publicado pelo DIEESE em 2019.

4.1.2. Metalúrgicos

O setor metalúrgico historicamente é marcado por um sindicalismo atuante, com grandes greves e negociações mais dinâmicas, além de uma remuneração média melhor que a dos outros setores aqui estudados. É um setor considerável nacionalmente, com pouco mais de 1,4 milhão de trabalhadores em todo o Brasil, sendo 177 mil em Minas Gerais e 13,5 mil em

Belo Horizonte, como pode ser observado na Tabela 9 – **Quantidade de metalúrgicos em 2019** constante no Anexo I-B deste estudo.

Quando se compara o quantitativo atual com o observado em 2014, nota-se uma queda acentuada no número de vínculos no setor, que diminuiu 280 mil vínculos em todo o país e 17 mil em Minas Gerais. Boa parte dessa queda pode estar atrelada, além dos problemas relacionados à crise do trabalho, a fatores como o desenvolvimento tecnológico e o processo de desindustrialização que o país vem sofrendo. Com relação à escolaridade, trata-se de categoria de qualificação um pouco abaixo da média, dado que quase 60% dos trabalhadores do setor possuem ensino médio completo e apenas 13% possuem ensino superior completo, conforme Tabela 10 constante no Anexo I-B deste estudo.

Já com relação à rotatividade de pessoal, as contratações e dispensas permanecem com um nível constante ao longo do ano, com um quantitativo um pouco maior de contratações no início do ano e diminuição da contratação em dezembro, o que foi quase correspondente nos cenários estadual e nacional, conforme pode ser observado nas Figuras **Figura 5 – Metalúrgicos admitidos e desligados no Brasil em 2019** e **Figura 6 - Metalúrgicos admitidos e desligados em Minas Gerais em 2019** constantes no Anexo I-B deste estudo.

Observou-se, em 2019, saldo positivo de 19.788 profissionais no Brasil, com contratações que totalizam cerca de 500 mil vínculos, e saldo positivo de 3.672 profissionais em Minas Gerais, com contratações que totalizam cerca de 68 mil vínculos. Considerando o total de vínculos em 2019 apresentado na Tabela 9, depreende-se uma rotatividade de 35,2% no Brasil e de 38,5% em Minas Gerais, sendo um pouco maior que o observado para todas as categorias presentes no CAGED.

Já a remuneração média em 2019 no âmbito nacional foi de 3,15 salários mínimos e de 2,93 em Minas Gerais, um pouco maior que a média de todas as categorias. A taxa de sindicalização apresentada na PNAD Contínua agrupa todo o setor da indústria em geral, englobando os metalúrgicos, cuja taxa de sindicalização em 2019 era de 13,5%, sendo consideravelmente maior que a taxa média registrada por todos os setores.

As negociações na região central do estado são conduzidas em dois blocos de convenções coletivas, sendo que em um se encontra o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de Belo Horizonte, Contagem e Região (que neste estudo é chamado de Sindimetal para facilitar a escrita, apesar de ser conhecido como Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região), objeto deste estudo, e no outro o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de

Betim e Região (Sindicato dos Metalúrgicos de Betim). Há também negociações realizadas em outras regiões, como no caso da importante região do Vale do Aço, que são conduzidas pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de Ipatinga.

Já pelo lado dos empregadores, nas duas convenções coletivas de trabalho da região central do estado, as negociações são conduzidas pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG), entidade representativa dos sindicatos de empresas industriais de Minas Gerais, sendo que as demais negociações são realizadas por sindicatos patronais regionais.

Como forma de delimitar o escopo do presente estudo, pretende-se estudar as negociações coletivas realizadas em Belo Horizonte e região, abrangendo as convenções e os acordos coletivos do Sindimetal. A FIEMG consiste em uma federação sindical de indústrias de Minas Gerais, englobando 134 sindicatos patronais e compondo o rol de entidades filiadas à Confederação Nacional da Indústria (CNI). Já o Sindimetal é filiado à Federação Estadual dos Metalúrgicos de Minas Gerais (FEM/CUT-MG), à Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT) e à Central Única dos Trabalhadores (CUT), central sindical que concentra cerca de 30% dos trabalhadores sindicalizados do Brasil, conforme dados do DIEESE.

Importante destacar, já antecipando dados das entrevistas com as entidades sindicais, que a negociação dos metalúrgicos no estado de Minas Gerais é realizada de modo centralizado, com a participação na mesa de negociações, pelo lado dos trabalhadores, de representantes da FEM/CUT, da Fitmetal (Federação Interestadual de Metalúrgicos e Metalúrgicas do Brasil, ligada à CTB) e da Femetalminas (Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Minas Gerais, ligada à Força Sindical), mas os conteúdos são definidos de forma diferenciada. Importante ainda destacar que há membros que participam tanto da diretoria da FEM/CUT como do Sindimetal, incluindo aqueles que dirigem as negociações.

4.1.3. Comerciantes

A categoria de comerciantes, conforme dados da RAIS e classificação realizada pelo IBGE, representa cerca de 20% de todos os vínculos formais em todo o país, totalizando em 2019 cerca de 9,4 milhões de pessoas no Brasil, 990 mil em Minas Gerais e 178 mil em Belo Horizonte. Trata-se do segundo maior setor empregatício do Brasil, empregando mais que o

setor da indústria (7,9 milhões), administração pública (8,8 milhões) e construção civil (2 milhões), sendo superado apenas pelo setor de serviços (17,8 milhões). Trata-se de uma área que abrange uma grande diversidade de atividades, como pode ser observado na Tabela 17 constante no Anexo I-C deste estudo.

Um elemento interessante ao se analisarem as convenções coletivas de trabalho é que a negociação entre Fecomércio-MG e Fecomercários-MG abrange tanto o setor de comércio quanto o de prestação de serviços, com instrumentos separados para cada categoria, o que significa que esses instrumentos são aplicáveis a mais da metade de todos os trabalhadores com carteira assinada do estado de Minas Gerais.

Como se pode observar na Tabela 17, a maior parte desses profissionais está vinculada ao comércio varejista e ao atacadista, existindo um percentual menor, mas considerável, de representantes comerciais. Quando se comparam os valores de 2019 com os de 2020, identifica-se uma diminuição de quase 500 mil vínculos em todo o país, sendo 42 mil em Minas Gerais. Com relação à escolaridade, 66,6% possuem ensino médio completo e apenas 8,6% possuem ensino superior, sendo a categoria com menor escolaridade entre as estudadas e bem abaixo da média apresentada na Rais, conforme a Tabela 18 constante no Anexo I-C deste estudo.

Apesar de haver uma rotatividade muito grande ao longo de todo o ano, as contratações e dispensas de comerciários apresentam uma sazonalidade, com saldo de dispensas concentradas nos meses de janeiro e março e com saldo de admissões ocorrendo principalmente no mês de novembro, conforme pode ser observado nas Figuras Figura 7 e

Figura 8 constantes no Anexo I-C deste estudo.

É importante notar nos números uma certa coincidência dos meses de dispensa com o período estipulado para contratação temporária, de 45 ou 90 dias, que foi alterado pela Reforma Trabalhista de 2017. Outro ponto que merece destaque é a alta rotatividade do setor, com 3,9 milhões de contratados no Brasil e 415 mil em Minas Gerais, onde pode se depreender uma rotatividade de 41,3% e 42%, respectivamente, bem superior à taxa observada para todas as categorias. Com relação à remuneração média, em 2019 ela foi de 1,98 salário mínimo no Brasil e de 1,64 em Minas Gerais, bem abaixo da média de todas as categorias. Já a taxa de sindicalização do setor em 2019, conforme dados da PNAD Contínua, que reúne o grupo de atividades de comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas, era de 7,4%, sendo bem abaixo da média nacional apresentada anteriormente.

A negociação dos comerciários possui estrutura bem mais pulverizada que as anteriormente apresentadas. Em que pese o Sindicato dos Comerciários de Belo Horizonte ter

conseguido agrupar alguns municípios da região metropolitana, Contagem e Betim (importantes municípios da região metropolitana) têm seus próprios sindicatos. Da mesma forma, as estruturas sindicais patronais também são bem pulverizadas.

Todavia, é conduzida uma negociação coletiva em nível estadual pela Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais (Fecomercários-MG) e pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais (Fecomércio-MG), que será objeto de estudo deste trabalho. A Fecomércio-MG, que agrupa os sindicatos das empresas que atuam no comércio de bens, nos serviços e no turismo de Minas Gerais e engloba 44 entidades sindicais, é filiada à Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e atua juntamente com o Serviço Social do Comércio de Minas Gerais (Sesc-MG) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) em Minas Gerais, compondo o Sistema Fecomércio-MG. Já a Fecomercários-MG é filiada à Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) e à Força Sindical, central sindical que concentra cerca de 10% dos trabalhadores sindicalizados do Brasil, conforme dados do DIEESE.

Finalizada a caracterização dos casos a serem estudados, passa-se à análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

4.2. Análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho

Este subitem tem por objetivo apresentar os principais dados relacionados aos acordos e convenções coletivas de trabalho das três categorias. A análise está dividida por categorias, em que inicialmente é realizada uma exposição da composição dos dados para adentrar na análise dos acordos e das convenções coletivas, para então apresentar um quadro síntese de cada categoria. O subitem finaliza com a apresentação de um quadro síntese das três categorias, destacando os pontos que são comuns ou semelhantes e aqueles que destoam em categorias específicas.

4.2.1. Professores

Inicialmente objetivou-se utilizar como fonte de dados para a análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho, o banco de dados do Sistema Mediador, que deveria contemplar todos os instrumentos firmados pelas entidades sindicais. Todavia, o sítio eletrônico

do SINPRO Minas disponibiliza todos os instrumentos firmados por esta entidade, em que foi possível identificar diversos instrumentos não registrados no Sistema do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), conforme a Tabela 3 constante no Anexo I-A deste estudo.

De partida, já é possível observar a existência de muitos outros instrumentos firmados fora do Sistema Mediador, de modo a comprovar a inadequação desse banco de dados para a análise desta categoria, bem como a possibilidade de conclusões absolutamente equivocadas que ela poderia apresentar. Além disso, foram excluídos os acordos coletivos firmados com o Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Sindicais do Estado de Minas Gerais (Sitesemg), tendo em vista que nesse caso o SINPRO Minas figura como empregador.

Deste modo, os dados obtidos no banco de dados do Sistema Mediador foram combinados com os dados obtidos no sítio eletrônico do SINPRO Minas, que passam a ser apresentados no subitem a seguir.

4.2.1.1. Acordos coletivos – Professores

As negociações coletivas realizadas pelo SINPRO Minas apresentam uma maior atenção em convenções coletivas, de modo que permanecem durante o período apenas as negociações com a Sociedade Mineira de Cultura, mantenedora da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), e o Serviço Social da Indústria (SESI), entidades com características que não representam a “educação de mercado”, conforme a Tabela 4 constante no Anexo I-A deste estudo.

Até 2015, foram registrados acordos coletivos com outras instituições de ensino, o que não foi observado desde então. Por se tratar de período anterior à Reforma Trabalhista de 2017, não é possível atribuir a esta o encerramento desses acordos.

Tanto no caso da PUC Minas quanto no do Sesi, os acordos coletivos principais são realizados com vigência bianual, comportando um quantitativo amplo de cláusulas. Foi observado, no período, alteração no primeiro acordo firmado com a PUC Minas após a Reforma Trabalhista de 2017, mudança da vigência de um ano, voltando ao padrão bianual nos acordos seguintes.

No caso específico do acordo coletivo com a PUC Minas, há como figura interveniente do acordo coletivo a Associação dos Docentes da PUC Minas (ADPUC), consistindo no único caso em todos os acordos contemplados neste estudo em que se observou esta figura. Não há

fixação de valores mínimos, motivo pelo qual se infere que os reajustes salariais são definidos conforme as convenções coletivas de trabalho.

Já no caso do Sesi, há negociações amplas, com vigência bianual, com acordos menores, referentes a cláusulas específicas no meio da vigência maiores, como as que versaram sobre reajustes salariais e outros benefícios. Nos anos de 2019 e 2020, foram firmados acordos coletivos referentes ao pagamento de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), uma novidade nas negociações entre esses atores.

As negociações são bastante abrangentes, com um quantitativo significativo de cláusulas que, quase em sua totalidade, substituem as convenções coletivas firmadas, como pode ser observado na Tabela 5 constante no Anexo I-A deste estudo.

No ano de 2019, o Sesi firmou dois acordos, sendo um para pagamento de PLR (com dez cláusulas) e outro geral (com 53 cláusulas). Pode-se observar que os acordos coletivos principais, quais sejam o do Sesi e o da PUC Minas, tendo em vista a característica bianual, possuem um amplo volume de cláusulas, que se mantêm durante todo o período. Interessante notar que, com o acordo anual de 2018 firmado com a PUC Minas, os acordos coletivos principais do SINPRO Minas passaram a ter suas negociações no mesmo ano, o que pode ter sido o motivo dessa excepcionalidade.

Já a partir de 2020, o SINPRO Minas passou a fazer convenções coletivas com a Universidade Presidente Antônio Carlos, para a base territorial de Barbacena, consistindo em uma negociação ampla, com 62 cláusulas em 2020 e 66 em 2021. A realização do acordo coletivo pode ser explicada mais pela frustração da convenção coletiva com o Sinepe/Sudeste, que abrange a região de Barbacena, bem como pela pandemia causada pela Covid-19, do que com a Reforma Trabalhista de 2017.

Por todo o exposto, não é possível identificar nenhuma alteração nos acordos coletivos de trabalho firmados pelo SINPRO Minas em decorrência da Reforma Trabalhista de 2017. Curiosamente, quando se analisam os dados de acordos coletivos, há um aumento no volume de cláusulas negociadas, mas que não possui uma relação direta com a Reforma Trabalhista de 2017. No próximo subitem, passar-se-á a analisar as convenções coletivas de trabalho.

4.2.1.2. Convenções coletivas – Professores

As negociações de convenções coletivas pelo SINPRO-Minas são realizadas com o Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais (Sinepe/MG), que abrange a maior parte dos municípios de Minas Gerais, incluindo Belo Horizonte; o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino da Região Sudeste de Minas Gerais (Sinepe/Sudeste); o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Triângulo Mineiro (Sinepe/TM); o Sindicato das Escolas Particulares do Norte de Minas (Sinepe/Norte de Minas); o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Nordeste Mineiro (Sinepe-NE-MG); e o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Sul de Minas (Sinepe-SM), cuja base territorial é o município de Poços de Caldas. Há ainda o Sindicato dos Cursos Livres do Estado de Minas Gerais (Sindilivre Idiomas), que representa as empresas de idiomas em boa parte do estado. Na Tabela 6 constante no Anexo I-A deste estudo, são apresentados os instrumentos firmados em todo o período com cada uma das entidades sindicais patronais.

Como pode ser observado, há uma grande variedade de instrumentos negociados, que refletem a diversidade de processos de negociação, que diferem de acordo com cada ator envolvido. Importante salientar que salta aos olhos a diminuição dos instrumentos firmados em 2020, o que pode indicar a influência do início da pandemia ocasionada pela Covid-19, o que parece ter influenciado especialmente em 2020, com recuperação da capacidade negocial em 2021. Vale destacar que várias dessas convenções coletivas são alteradas regularmente por termos aditivos, conforme a Tabela 7 constante no Anexo I-A deste estudo.

As convenções coletivas com o Sinepe/MG eram realizadas no formato bianual até 2017, momento em que passaram a ser negociadas anualmente, possuindo instrumento vigente até 2022. No período bianual, foram firmados termos aditivos versando sobre o calendário da Copa do Mundo, piso e reajustes salariais, sendo que em 2020 foi editado um aditivo incluindo as hipóteses de licença especial e redução de carga horária especial relativas às Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020.

Já com o Sinepe/Sudeste, as negociações se comportam com outro formato, com convenções coletivas maiores bianuais e instrumentos menores, que abordam reajustes salariais, contribuições sindicais e temas específicos, como relacionados às folgas para a Copa do Mundo em 2014, nos outros anos, sem ter sido firmado instrumento a partir de 2020, sem termos aditivos. Em novembro de 2022, as entidades firmaram uma Convenção Coletiva de

Trabalho retroativa ao ano de 2020, já em período posterior ao estabelecido no escopo desta pesquisa

Com o Sinepe/TM, as negociações foram anuais até 2015, momento em que foi firmado uma convenção bianual, voltou a apresentar acordos anuais em 2017 e 2018 e bianual a partir de 2019, possuindo instrumento vigente até 2023. Foram encontrados termos aditivos no meio do período das convenções firmadas entre 2013 e 2017 tratando especificamente de piso, reajuste salarial e contribuição sindical.

Já o Sinepe/Norte de Minas possui instrumentos bianuais em todo o período, com uma convenção sendo firmada em 2017, substituindo a convenção que teria vigência entre 2016 e 2018. Foi identificado um termo aditivo tratando especificamente de piso, reajuste salarial e contribuição sindical em 2015. Na convenção de 2018 há quatro termos aditivos, sendo um alterando a vigência de bianual para quadrienal (2018-2022) e os outros três para definição de piso, reajuste salarial e contribuição sindical, sendo que os de 2020 e 2021 acrescentaram cláusulas relativas à pandemia da Covid-19.

O Sinepe/NE-MG possui instrumentos bianuais em todo o período, intercalando com termos aditivos que versaram sobre piso, reajuste salarial e contribuição sindical. Em 2019, foi firmado um termo aditivo alterando a vigência de bianual para quadrienal (2018-2022) do acordo vigente, bem como previsões de piso, reajuste salarial e contribuição sindical para 2019, 2020 e 2021 e outros benefícios, como bolsa de estudos.

O Sinepe-SM conta com instrumentos bianuais em todo o período, possuindo instrumento vigente até 2023, tendo sido identificados termos aditivos intercalados que versaram sobre piso, reajuste salarial e contribuição sindical entre 2013 e 2019.

Por fim, o Sindilivre Idiomas tem início das negociações registradas a partir de 2016 com um primeiro instrumento bianual e os demais anuais, possuindo instrumento vigente até 2022. Foi encontrado um termo aditivo firmado em 2013 de uma convenção coletiva firmada entre 2012 e 2014, tratando especificamente de piso, reajuste salarial e contribuição sindical, e um aditivo a convenção 2016-2018 com o mesmo conteúdo da anterior. Interessante notar que no período entre 2014 e 2016 há acordos coletivos firmados com empresas de cursos livres de idiomas, o que pode indicar que esses instrumentos vieram a substituir uma eventual falta de negociação entre as entidades sindicais no período.

As negociações são bastante abrangentes, com um quantitativo significativo de cláusulas nas convenções coletivas firmadas, como pode ser observado na Tabela 8 constante no Anexo I-A deste estudo.

O primeiro ponto a se destacar, para que não se interpretem de modo equivocado os números ora apresentados, é que, pelas peculiaridades das negociações do Sinepe/Sudeste, a média acaba sendo desviada, tendo em vista que os reajustes interlocutórios são firmados por meio de nova convenção coletiva, o que influencia para baixo a média geral do volume de cláusulas desta negociação.

Conforme os dados da tabela, é possível inferir que as negociações logo após a Reforma Trabalhista de 2017 não representaram grandes mudanças no volume negociado por convenções coletivas. Há, em 2018, um aumento no somatório anual do número de cláusulas que guardam relação com as mudanças nos processos e não no volume em si. É possível observar significativa alteração a partir de 2020 com atores sem novas negociações, seja pela prorrogação dos instrumentos vigentes (Sinepe/Norte de Minas e Sinepe-NE-MG), seja pela ausência de negociação (Sinepe/Sudeste). É possível, ainda, observar que, nesse período, de fato há aumento no volume das convenções coletivas.

Com vistas a um aprofundamento no conteúdo das negociações, foi elaborado o Quadro 12 constante no Anexo I-A deste estudo, com um comparativo dos textos das convenções coletivas firmadas entre o SINPRO Minas e o Sinepe/MG, com vistas a identificar o que mudou em termos de estrutura, processo e conteúdo ao longo dos anos.

A análise do quadro demonstra que não houve, durante o período, grandes alterações na estrutura das negociações, figurando os mesmos atores e com a manutenção em quase sua totalidade da base territorial, em que pequenas mudanças observadas decorrem provavelmente de alterações na composição dos sindicatos patronais. Quanto ao processo, há significativa mudança em 2017, momento em que convenções passaram a ser negociadas de modo anual em detrimento do formato bianual observado. Por fim, com relação ao conteúdo, observam-se poucas mudanças até 2019, com cláusulas relativas a situações específicas como a Copa do Mundo e não punição aos grevistas, bem como readequações de textos, com o surgimento de novas cláusulas a partir de 2020, todas relacionadas à pandemia causada pela Covid-19.

Há um destaque para a mudança das cláusulas relativas à homologação das rescisões. Conforme observado, os sindicatos já tinham, habitualmente, o costume de incluir cláusula sobre o tema.

No **Quadro 13** constante no Anexo I-A deste estudo é apresentado um comparativo entre os dispositivos.

Pode-se observar, pelo comparativo entre dispositivos, que, enquanto a CCT para o período de 2017-2018 (assinada antes da reforma) previa que as hipóteses eram para além dos casos indicados em lei, a CCT para o período de 2018-2019 passou a prever, em sua alínea “c”, os professores com contrato com mais de dois anos de trabalho, desde que requerido no prazo de dois dias. Notadamente, as condições são bem piores que aquelas anteriormente previstas no §1º do art.477 da CLT, retirada pela Reforma Trabalhista de 2017, que obrigava a homologação para todos os profissionais com mais de um ano de trabalho.

Todavia, é importante destacar que em outras negociações foram observadas cláusulas com condições diversas às negociadas com o Sinep-MG. Nas negociações com o Sinepe-SM, foi estabelecida cláusula sobre homologação das rescisões para trabalhadores com mais de um ano, desde que requerido no prazo de dez dias úteis, como pode ser observado na cláusula abaixo extraída da convenção coletiva de trabalho com vigência entre 2019 e 2021.

“CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – DA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES. Na vigência da presente CCT, a rescisão total ou parcial do contrato de trabalho do professor deverá ser homologada pelo sindicato da categoria profissional nos seguintes casos: (...)
c) Quando a duração do **contrato de trabalho for superior a 1 (um) ano** no estabelecimento de ensino, desde que **requerida por escrito pelo empregado no prazo de até 10 (dez) dias úteis depois da comunicação de sua dispensa (...)**”

Os dados analisados indicam que a Reforma Trabalhista de 2017 pode ter influenciado as alterações nos processos de negociação das convenções coletivas de trabalho, restando as alterações de conteúdo pela pandemia causada pela Covid-19. No próximo subitem, são resumidas as discussões sobre os acordos e convenções coletivas dos professores.

4.2.1.3. Quadro síntese – Professores

Com os dados levantados nos subitens anteriores, foi elaborado o Quadro 5 abaixo, contendo uma síntese das alterações nas negociações coletivas dos professores encabeçadas pelo SINPRO Minas.

Quadro 5 – Alterações nas negociações coletivas dos professores

Situação Inicial	<p>– Negociações com sete sindicatos patronais, divididos por regiões do estado, sendo o principal negociador o Sinep-MG.</p> <p>– Processo de negociação de CCTs bianuais, com convenções ou termos aditivos interlocutórios para revisão de cláusulas específicas (como reajustes salariais).</p> <p>– CCTs amplas, com volume de cláusulas girando entre 40 e 60 e versando sobre vários aspectos do contrato de trabalho.</p> <p>– Poucos acordos coletivos, sendo estes amplos como as CCTs.</p>
Estrutura	<p>– Estabilidade nas estruturas de negociação das CCTs e ACTs após a Reforma Trabalhista de 2017</p> <p>– Ausência de negociação com o Sinepe/SE-MG a partir de 2020 e presença da Unipac.</p>
Processo	<p>– Alterações no período:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alteração da negociação de bianual para anual com o Sinepe-MG a partir de 2017, bem como negociação judicial em 2020. • Alteração da negociação de bianual para anual com o Sindilvre-Idiomas/MG a partir de 2018. • Prorrogação por quatro anos da CCT assinada em 2018 com o Sinepe/NE-MG e Sinepe-Norte de Minas. • Alteração da negociação de bianual para anual com o Sinepe-TM a partir de 2017, voltando ao sistema bianual em 2019. • Nenhuma alteração no processo com o Sinepe-SM, que permaneceu bianual.
Conteúdo	<p>– Alteração de cláusulas sobre homologação das rescisões, estabelecendo hipóteses em que ela deve ocorrer.</p> <p>– Alterações sensíveis em função da pandemia causada pela Covid-19: teletrabalho, local de trabalho e termos das medidas provisórias publicadas pelo governo (redução da carga horária e suspensão do contrato de trabalho).</p>

Fonte: autor

Terminada a análise da categoria dos professores, passa-se a analisar a situação dos metalúrgicos.

4.2.2. Metalúrgicos

Inicialmente, objetivou-se utilizar, como fonte de dados para a análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho, o banco de dados do Sistema Mediador, que deveria

contemplar todos os instrumentos firmados pelas entidades sindicais. Tendo em vista que o sítio eletrônico do Sindimetal não disponibiliza instrumentos firmados por esta entidade, foram mantidos para análise os dados obtidos nesse banco de dados, que passam a ser apresentados no subitem a seguir.

4.2.2.1. Acordos coletivos – Metalúrgicos

Os acordos coletivos firmados junto ao Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de Belo Horizonte, Contagem e Região (Sindimetal), dados estes levantados por meio exclusivo do Sistema Mediador, totalizaram 276 instrumentos no período de pesquisa, com 61 grupos de empresas diferentes, conforme as Tabela 11 e Tabela 12 constantes no Anexo I-B deste estudo. Importante destacar que, neste caso, há instrumentos cuja vigência se inicia em 2012, tendo em vista o atraso da entidade no registro dos instrumentos no sistema.

Dessas empresas, várias são agregações de CNPJs, como no caso da Aethra Sistemas Automotivos, que realizava o acordo com seis CNPJs diferentes. Trata-se de uma prática adotada por algumas empresas para diferenciar as pessoas jurídicas de diferentes atividades e localidades, mas que permanecem sobre o mesmo grupo controlador. Os primeiros elementos que saltam aos olhos são uma diminuição dos acordos coletivos a partir de 2019 e a concentração dos acordos coletivos em seis empresas específicas, que congregam mais da metade dos instrumentos firmados. Esse segundo fator acaba por explicar os fatos relativos ao primeiro, como se discorre a seguir.

Ao analisar os acordos coletivos com a Aethra Sistemas Automotivos, pode ser observado que a metade deles, o que representa 10% do quantitativo geral de instrumentos firmados em todo o período estudado, são pequenos acordos relacionados à compensação de jornada nos anos de 2015 a 2017, especialmente em 2016, o que indica que houve, nesse período, uma esporádica negociação que acabou por desviar os quantitativos. Da mesma forma, a Orteng Energia e a Orteng Equipamentos e Sistemas têm seus 16 instrumentos firmados entre 2013 e 2015, sendo que 13 versam sobre as compensações dos feriados da Copa das Confederações e da Copa do Mundo. Desse modo, fez-se necessário distribuir os acordos coletivos por assuntos mais trabalhados ao longo dos anos, o que pode ser observado na Tabela 13 constante no Anexo I-B deste estudo.

Como pode ser observado, não há uma alteração nos acordos de maior volume de cláusulas negociadas, percebe-se também que os acordos relacionados A Participação nos Lucros e Resultados têm uma queda em 2016 e um pico no primeiro ano da série, em 2013. Já a compensação de jornada de trabalho se apresenta maior até 2016, diminuindo significativamente em 2017, o que pode ter relação direta com a Reforma Trabalhista de 2017, haja vista a possibilidade de negociação direta com os trabalhadores. Curioso verificar que, no caso dos metalúrgicos, a pandemia causada pela Covid-19 não teve influência significativa nos acordos coletivos, estando presente em apenas um, bem como as medidas provisórias editadas no período, que sequer são citadas nesses instrumentos.

Com relação à vigência, a Tabela 14 constante no Anexo I-B deste estudo apresenta esses instrumentos ao longo do tempo. Com a análise dos dados, nota-se que instrumentos com menor vigência acabam por praticamente desaparecer em 2017. Esse fenômeno está relacionado com fato de quase todos esses instrumentos versarem sobre compensação de jornada, tendo três específicos que trataram de Participação nos Lucros e Resultados. Nesse sentido, conclui-se que não há alterações decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017 na vigência dos acordos coletivos de trabalho.

Quanto ao quantitativo de cláusulas, a Tabela 15 constante no Anexo I-B deste estudo traz um panorama geral por ano, como pode ser observado. Mais uma vez, os dados apresentados demonstram uma correlação entre a compensação de jornada e a diminuição geral, haja vista que esses acordos possuíam número limitado de cláusulas, figurando majoritariamente no primeiro estrato.

Por todo o exposto, há indícios para possível diminuição dos acordos coletivos de trabalho firmados pelo Sindimetal em decorrência da Reforma Trabalhista de 2017, especificamente sobre jornada de trabalho. No próximo subitem, passar-se-á a analisar as convenções coletivas de trabalho.

4.2.2.2. Convenções coletivas – Metalúrgicos

As convenções coletivas de trabalho do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de Belo Horizonte, Contagem e Região (Sindimetal), ao contrário das outras entidades presentes neste estudo, possuem uma negociação muito centralizada com a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG), que

permanece como única interlocutora até 2018, em que o Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado de Minas Gerais (Sindirepa/MG) passa a negociar diretamente com a entidade. A Tabela 16 constante no Anexo I-B deste estudo traz o histórico de negociações por ano.

O primeiro destaque é com relação à convenção coletiva de 2015, em que foi realizado instrumento contemplando diversos sindicatos, tanto patronais quanto de trabalhadores, modelo que não voltou a ser adotado. Além disso, esse instrumento alterou o processo, passando de bianual para anual, o que permaneceu até o fim do período.

Com relação ao volume de cláusulas negociadas, as convenções coletivas dos metalúrgicos são sensivelmente maiores que as das outras categorias estudadas, girando em torno de 100 cláusulas com a FIEMG e de 75 com o Sindirepa/MG, excetuando o último instrumento firmado com este sindicato, que contemplou apenas nove cláusulas.

As negociações com o Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado de Minas Gerais é objeto de interesse, haja vista que se iniciam logo após a Reforma Trabalhista de 2017.

Com vistas a um aprofundamento no conteúdo das negociações, foi elaborado o Quadro 14 constante no Anexo I-B deste estudo, com um comparativo dos textos das convenções coletivas firmadas entre o Sindimetal e a FIEMG, com vistas a identificar o que mudou em termos de estrutura, processo e conteúdo ao longo dos anos.

A análise do quadro demonstra que a experiência de alteração da estrutura realizada na convenção coletiva de 2015 foi abandonada, sendo mantidos, durante o restante do período, os mesmos atores sociais. Há uma modificação na base territorial em 2021, fato a ser investigado nas entrevistas do próximo subitem. Quanto ao processo, a vigência das convenções foi modificada em 2015, sem alterações a partir de então. Por fim, com relação ao conteúdo, observam-se poucas mudanças a partir de 2016, sendo curioso o fato de as medidas provisórias relacionadas à pandemia causada pela Covid-19 não terem sido incorporadas, tendo sido pauta as questões do teletrabalho e do controle de ponto. Tais questões podem ter relação com a gestão estratégica de recursos humanos das empresas.

Com relação a cláusulas sobre homologações das rescisões, até a convenção coletiva de trabalho de 2017 havia uma previsão procedimental dentro da cláusula sobre o preenchimento de formulários para a Previdência Social. Após a Reforma Trabalhista de 2017, não há nenhuma menção às homologações nos instrumentos coletivos.

Com relação às cláusulas sobre financiamento das entidades sindicais, há uma alteração substancial no conteúdo das cláusulas, conforme pode ser observado no Quadro 15 constante no Anexo I-B deste estudo.

Como pode ser observado, até a Reforma Trabalhista de 2017 eram estabelecidas regras procedimentais sobre o desconto negocial. Com a nova legislação, as partes reconhecem a validade do dispositivo e estabelecem regras para oposição, que são parecidas com as vigentes anteriormente, referentes à oposição individual, mas com um maior destaque no dispositivo. A sustentação jurídica se baseia em uma mediação pré-processual junto ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Uma outra alteração foi a quebra do dispositivo - que no instrumento anterior tratava tanto do desconto negocial patronal quanto dos trabalhadores, em dois dispositivos diversos - mudando a nomenclatura para contribuição negocial patronal.

Sobre o teletrabalho, foram editadas normas a partir de 2020, sendo a de 2021 a abaixo descrita.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – TELETRABALHO

A critério das empresas, fica autorizada a instituição do teletrabalho, sem necessariamente haver a predominância do serviço executado fora das dependências das empregadoras, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade.

§1º – Sempre que o serviço for executado dentro das dependências da empresa, haverá controle de jornada, salvo nas hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 62 da CLT, a saber:

I – Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

II – Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

§2º – É garantido ao empregado em teletrabalho o direito à desconexão e ao gozo dos repousos legais.

§3º – Os meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões dentre outros, não são considerados mecanismos de controle de jornada.

§4º – A responsabilidade pela disponibilidade dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários à prestação do teletrabalho será decidida mediante avaliação individual da empresa, com a concordância expressa do empregado, mediante aditivo contratual.

§5º – Caso o empregado não possua equipamentos e/ou infraestrutura adequada ao trabalho remoto, a empresa poderá fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que estas verbas se integrem ao salário.

§6º – Excepcionalmente, para os empregados que cumpram toda a sua jornada em teletrabalho, a empresa deverá disponibilizar, quando expressamente solicitado pelo empregado, o equipamento tecnológico (desktop ou notebook

ou tablet ou celular) necessário ao exercício de sua atividade. O fornecimento do equipamento será feito em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que esta verba se integre ao salário.

§7º – As empresas deverão orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital; ministrando treinamentos a distância e/ou presenciais.

§8º – O vale-transporte ou a disponibilização do transporte fretado será devido apenas nos dias de prestação de serviços nas dependências da empresa, nos termos da lei.

§9º – A mudança do sistema de trabalho presencial para teletrabalho e vice-versa deverá ser comunicada ao empregado com 15 (quinze) dias de antecedência.

É possível observar que a normativa aprovada em convenção extrapola em muito o que foi regulamentado em lei, uma vez que a lei é omissa na previsão de diversas situações listadas no dispositivo acima, como o regime em sistema híbrido, mecanismos de controle de jornada, comando, transporte, equipamentos, entre outros. Nota-se que o dispositivo aprovado em CCT é positivo inclusive para o lado empresarial, uma vez que várias lacunas da legislação são regulamentadas.

As outras categorias de análise ligadas a alterações na legislação, como homologação das rescisões, não foram abordadas nos dispositivos das novas convenções coletivas, não implicando em modificação direta nos resultados das negociações.

Por todo o exposto, não é possível identificar nenhuma alteração nos acordos coletivos de trabalho firmados pelo Sindimetal à Reforma Trabalhista de 2017. Com vistas a elucidar essas questões, bem como a levantar elementos de estratégia e participação da gestão de recursos humanos nas negociações coletivas dos metalúrgicos, passar-se-á ao quadro síntese da análise dos Metalúrgicos.

4.2.2.3. Quadro síntese – Metalúrgicos

Com os dados levantados nos subitens anteriores, foi elaborado o Quadro 6 abaixo, contendo uma síntese das alterações nas negociações coletivas dos comerciários e prestadores de serviços realizadas pelo Sindimetal.

Quadro 6 – Alterações nas negociações coletivas dos metalúrgicos

Situação inicial	<ul style="list-style-type: none"> – Convenções coletivas firmadas com o Sindimetal apenas pela FIEMG. – Convenções muito grandes, abrangendo cerca de 100 cláusulas. – Significativo volume de ACTs, que versam sobre diversos temas, majoritariamente muito pequenos.
Estrutura	<ul style="list-style-type: none"> – Após a Reforma Trabalhista de 2017, o Sindimetal passou a negociar diretamente com o Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos do Estado de Minas Gerais, referente à categoria de trabalhadores do setor de reparação de veículos. – Diminuição do volume de ACTs negociados pela entidade, relacionados a jornada de trabalho e PLR.
Processo	<ul style="list-style-type: none"> – Manutenção do processo de negociações com sindicatos entre 2015 e 2022. Mudança observada anterior à Reforma Trabalhista de 2017.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none"> – Alterações não significativas após a Reforma Trabalhista de 2017. – Alterações pequenas em decorrência da pandemia causada pela Covid-19: teletrabalho e controle de ponto.

Terminada a análise da categoria dos metalúrgicos, passa-se a analisar a situação dos comerciários.

4.2.3. Comerciários

Inicialmente objetivou-se utilizar, como fonte de dados para a análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho, o banco de dados do Sistema Mediador, que deveria contemplar todos os instrumentos firmados pelas entidades sindicais. Todavia, o sítio eletrônico da Fecomerciários-MG disponibiliza todas as convenções coletivas de trabalho firmadas por esta entidade, em que foi possível identificar diversos instrumentos não registrados no Sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Tabela 19 constante no Anexo I-C deste estudo.

É possível observar a existência de muitos outros instrumentos firmados fora do Sistema Mediador, em proporção que aumenta a partir de 2017, de modo a comprovar a inadequação desse banco de dados para a análise desta categoria, bem como a possibilidade de conclusões absolutamente equivocadas que ela poderia apresentar.

Desse modo, para os acordos coletivos de trabalho foram utilizados os dados obtidos no banco de dados do Sistema Mediador e para as convenções coletivas de trabalho foram

combinados com os dados obtidos no sítio eletrônico da Fecomercários-MG, que passam a ser apresentados no subitem a seguir.

4.2.3.1. Acordos coletivos – Comercários

Os acordos coletivos firmados junto à Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais (Fecomercários-MG), dados estes levantados por meio exclusivo do Sistema Mediador, totalizaram 317 instrumentos no período de pesquisa, com 138 empresas diferentes, conforme as Tabelas Tabela 20 e Tabela 21 constantes no Anexo I-C deste estudo. Importante destacar que, neste caso, há instrumentos cuja vigência se inicia em 2012, tendo em vista o atraso da entidade no registro no sistema.

Dessas empresas, cinco delas são agregações de CNPJs, como no caso da John Deere Equipamentos do Brasil Ltda., que realizava o acordo com três CNPJs diferentes e passou a fazer o acordo utilizando dois, mantida a base territorial. A primeira inferência que pode ser verificada com a Tabela 20 é a diminuição de acordos observada a partir de 2017, tendo como exceção o ano de 2020, em que há um súbito aumento que não se verifica em 2021.

A princípio, poder-se-ia atribuir esse fato à Reforma Trabalhista de 2017, mas este ponto deve ser relativizado por diversos motivos aos quais passa-se a discorrer, tendo sempre a possibilidade de se tratar de não registro, pela entidade sindical, de acordos coletivos. Conforme a Tabela 21, mais da metade das empresas possui apenas um acordo coletivo firmado no período e quase 90% delas possuem menos de cinco instrumentos, o que demonstra a sazonalidade dessas negociações, que podem ter objetos muito específicos. A título exemplificativo, as empresas Intermedium Serviços de Cobrança e Intermedium Promotora de Vendas, que compõem um mesmo grupo, firmaram em 2013 um acordo coletivo com três cláusulas, das quais duas de vigência e abrangência e uma para tratar de auxílio-creche, não retornando a negociar em todo o período. Para facilitar a análise, foi elaborada a Tabela 22 constante no Anexo I-C deste estudo, com dados dos acordos coletivos referentes a três elementos específicos, quais sejam jornada, Participação nos Lucros e Resultados e políticas de enfrentamento à pandemia causada pela Covid-19.

Interessante notar que esses três itens abarcam a quase totalidade dos acordos coletivos, de modo que um movimento para a inserção, pelo menos daqueles relacionados à jornada e à pandemia, seria natural. Corroborar para essa percepção o fato de que, como será possível verificar no subitem 4.3.3, foram abarcadas, nas convenções coletivas, as cláusulas referentes

a trabalho em feriados e à jornada especial de trabalho. Dos 196 acordos coletivos firmados até 2016, 127 tratavam desses temas. Desse modo, essa diminuição pode ter relação direta com a Reforma Trabalhista de 2017, haja vista a possibilidade de negociação direta com os trabalhadores, mas também pela presença desses temas nas Convenções Coletivas. No mesmo sentido, as medidas de enfrentamento à pandemia causada pela Covid-19 trouxeram acordos coletivos cujos conteúdos posteriormente passaram a compor as convenções coletivas de 2020 e 2021.

Por fim, é curioso verificar a diminuição sensível dos acordos coletivos referentes à Participação nos Lucros e Resultados (PLR) que, como no caso dos metalúrgicos, sofreram diminuição a partir de 2017. A PLR é regulamentada pela Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. A Reforma Trabalhista de 2017, apesar de estabelecer no art. 611-A da CLT que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...] participação nos lucros ou resultados da empresa”, não afasta a necessidade de instrumento coletivo, tampouco altera a lei de 2000. Esta lei da PLR foi alterada de modo permanente pela Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que também não afastou a necessidade de acordo ou convenção coletiva. Esses elementos, em face da inexistência de previsões sobre PLR nas convenções coletivas, apontam que esse fato não tem relação direta com a reforma, podendo estar relacionada com outros fatores ou mesmo com a possibilidade de se tratar de não registro, pela entidade sindical, de acordos coletivos com este conteúdo, ou mesmo o impacto da crise econômica no lucro das empresas, que dificultou uma eventual participação dos trabalhadores.

Destrinchando um pouco mais os acordos coletivos, a Tabela 23 constante no Anexo I-C deste estudo traz um panorama sobre a vigência desses instrumentos ao longo do tempo. Como pode ser observado, há um maior quantitativo de cláusulas com vigência entre 6 e 18 meses, com um decréscimo acentuado a partir de 2018. Quanto aos acordos com duração maior que 18 meses, nota-se uma constância no período, com um pequeno pico em 2013. Por fim, com relação aos acordos com menos de seis meses, estes são bastante representativos em 2020, início da pandemia causada pela Covid-19. Naquele momento foi possibilitada a suspensão dos contratos de trabalho e diminuição de jornada com redução salarial em troca de estabilidade posterior. O conteúdo desses acordos gira basicamente nesses dois temas.

Com relação ao número de cláusulas, a Tabela 24 constante no Anexo I-C deste estudo apresenta um cruzamento entre a vigência e volume negociado, este separado em três estratos diferentes.

Como pode ser observado, grande parte dos acordos e convenções se encontra nos dois menores estratos selecionados para a pesquisa, sendo o maior estrato uma exceção à regra. Há uma pequena tendência de os acordos coletivos com maior número de cláusulas possuírem uma vigência maior, mas não muito significativa.

Todos esses elementos levantam pontos a serem discutidos com os atores envolvidos: se os dados acima apresentados são decorrentes de não registro do Sistema Mediador; se houve, de fato, uma diminuição dos acordos a partir de 2017, qual a relação com a Reforma Trabalhista de 2017; e se haveria alguma outra intercorrência entre 2017 e 2018 que afetou a celebração de acordos.

4.2.3.2. Convenções coletivas – Comerciantes

As convenções coletivas firmadas junto à Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais totalizaram 163 instrumentos, sendo 120 extraídos do Sistema Mediador e 43 do site da Fecomerciantes-MG. As negociações foram realizadas com 25 entidades sindicais diferentes, quais sejam: Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais (Fecomércio-MG); Sindicato do Comércio Varejista do Município de Lavras (Sindicomércio Lavras); Sindicato do Comércio de Araxá (Sindicomércio Araxá); Sindicato do Comércio de Barbacena (Sindicomércio Barbacena); Sindicato do Comércio de Betim, Igarapé, São Joaquim de Bicas, Esmeraldas, Juatuba e Mateus Leme (Sindicomércio Betim); Sindicato do Comércio de Congonhas (Sindicomércio Congonhas); Sindicato do Comércio de Governador Valadares (Sindicomércio Governador Valadares); Sindicato do Comércio de Itabirito (Sincovita); Sindicato do Comércio de Ituiutaba (Sindicomércio Ituiutaba); Sindicato do Comércio de Juiz de Fora (Sindicomércio Juiz de Fora); Sindicato do Comércio de Patos de Minas (Sindicomércio Patos de Minas); Sindicato do Comércio de Poços de Caldas (Sindicomércio Poços de Caldas); Sindicato do Comércio de Santos Dumont (Sindicomércio Santos Dumont); Sindicato do Comércio de São João Del Rei (Sindicomércio São João Del Rei); Sindicato do Comércio de Teófilo Otoni (Sindicomércio Teófilo Otoni); Sindicato do Comércio de Uberaba (Sindicomércio Uberaba); Sindicato do Comércio de Uberlândia (Sindicomércio Uberlândia); Sindicato do Comércio do Vale do Sapucaí (Sindicomércio Vale do Sapucaí); Sindicato do Comércio Varejista de Caratinga (Sindicomércio Caratinga); Sindicato do Comércio Varejista de Cataguases (Sindicomércio Cataguases); Sindicato do Comércio Varejista de Montes Claros (Sindicomércio Montes

Claros); Sindicato do Comércio Varejista de Paracatu (Sindicomércio Paracatu); Sindicato do Comércio Varejista de Sete Lagoas (Sindicomércio Sete Lagoas); Sindicato do Comércio Varejista de Unaí (Sindicomércio Unaí); e Sindicato do Comércio Varejista e Atacadista da Zona da Mata (Sindicomércio Zona da Mata). Na Tabela 25 constante no Anexo I-C deste estudo, são apresentados os instrumentos firmados em todo o período com cada uma das entidades sindicais patronais.

O primeiro ponto a ser destacado sobre as convenções coletivas de trabalho da Fecomercários-MG é que esta é uma federação sindical de trabalhadores, de modo que as negociações diretamente com sindicatos patronais dependem: ou da não organização de sindicatos de comerciários na base estudada, ou de outros motivos de toda sorte. Com isso, as convenções coletivas com a federação sindical de empregadores acabam por prevalecer em toda a base territorial. Neste sentido, é possível perceber que o principal negociador é a Fecomércio-MG, com quase um terço de toda a negociação realizada. Por mais que haja momentos com ampliação ou diminuição do volume de convenções coletivas, aquelas realizadas com a Federação do Comércio não sofrem, a princípio, nenhum tipo de alteração que possa ser atribuída à Reforma Trabalhista de 2017.

Outra questão muito interessante com relação às negociações da Fecomercários-MG é que praticamente todas as convenções coletivas são anuais ou próximas disso, tendo como exceções apenas a CCT firmada com o Sindicomércio Zona da Mata em 2013 (com vigência de um ano e oito meses) e com o Sindicomércio Unaí em 2014 (com vigência de um ano e dois meses). Desse modo, dada a não variação no processo por todo o período, infere-se que a Reforma Trabalhista de 2017 possivelmente não impactou no processo de negociação.

As convenções coletivas de trabalho firmadas entre a Fecomércio-MG e a Fecomercários-MG são separadas por categorias e bases territoriais. Em todos os anos do período foram firmados os dois principais instrumentos, que consideram as seguintes categorias e bases territoriais: comerciários inorganizados em sindicatos, com base territorial compreendendo todos os municípios que não possuem sindicatos locais; e prestadores de serviços, excetuando os “trabalhadores na movimentação de mercadorias em Armazéns Gerais” e as atividades organizadas em sindicato, com a base contemplando o estado de Minas Gerais. Além desses instrumentos, as entidades firmaram acordos específicos para:

- empregados do comércio em Brumadinho, Confins e São José da Lapa (2017-2021, sendo dividido em atacadista e varejista a partir de 2020);
- empregados no comércio atacadista de Caratinga (2013-2014);

- empregados no comércio atacadista de Juatuba e São Joaquim de Bicas (2013-2018);
- empregados no comércio atacadista de Paracatu (2014-2015;2017-2018);
- empregados no comércio atacadista de Tapira (2013-2019);
- empregados no comércio atacadista de Unaí (2015;2017-2018); e
- empregados no comércio atacadista de Viçosa (2021).

Em que pese para algumas localidades terem sido observadas convenções coletivas de trabalho com sindicatos do comércio locais, há diferença entre as categorias, como por exemplo os instrumentos firmados pelo Sindcomércio Betim, abrangendo também Juatuba e São Joaquim de Bicas, que se destinam aos comerciários que estejam inorganizados em sindicatos.

Retornando a análises gerais, as negociações abrangem um quantitativo significativo de cláusulas nas convenções coletivas firmadas, como pode ser observado na Tabela 26 constante no Anexo I-C deste estudo.

Conforme os dados da tabela, não é possível extrair informações que indiquem uma possível alteração no volume negociado como consequência direta da Reforma Trabalhista de 2017. É possível verificar que os anos de 2016 e 2017 são atípicos na série, de modo que os anos de 2018 e 2019 apresentam quantitativos de cláusulas negociadas próximas daquelas observadas no período compreendido entre 2013 e 2015.

Com vistas a um aprofundamento no conteúdo das negociações, foram elaborados o Quadro 16 e o Quadro 17 constantes no Anexo I-C deste estudo, com um comparativo dos textos das convenções coletivas firmadas entre a Fecomércio-MG e a Fecomercitários-MG, sendo o primeiro para a categoria de “comerciários inorganizados em sindicatos” e o segundo para “prestadores de serviços”, com vistas a identificar o que mudou em termos de estrutura, processo e conteúdo ao longo dos anos.

A análise dos quadros demonstra que não houve, durante o período, grandes alterações na estrutura das negociações, figurando os mesmos atores e com a manutenção da base territorial na negociação da categoria de prestação de serviços e pequenas alterações no caso do comércio inorganizado em sindicato. Há uma alteração, em 2015, da categoria de prestação de serviços, que não guarda relação com a Reforma de 2017. No caso do processo, este não teve nenhuma alteração observável em todo o período em ambos os casos.

Já quanto ao conteúdo, há alterações que podem indicar reflexos da Reforma Trabalhista de 2017. Em geral, as negociações que versavam sobre compensação de feriados, jornada especial de trabalho, entre outros, eram realizadas por meio de acordos coletivos de trabalho com a respectiva taxa negocial. A partir de 2018, criou-se uma sistemática dentro das

convenções coletivas de trabalho em que as empresas poderiam aderir a uma série de benefícios, como piso salarial especial (menor), compensação especial de banco de horas (prazo prolongado chegando a dez meses), controle de ponto diferenciado, entre outros. Para adesão a esses regimes mais benéficos, a empresa teria que aceitar uma cláusula específica, que exige, como contrapartida, “declaração contendo o número de empregados no estabelecimento na data da solicitação (formulário padrão); Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS); GFIP referente ao mês anterior; comprovante de recolhimento das contribuições patronais e laborais previstas nesta convenção coletiva de trabalho”. O comparativo está descrito no Quadro 18 constante no Anexo I-C deste estudo

Desse modo, os benefícios ficam condicionados ao pagamento das contribuições aos sindicatos pelas empresas. Esse fenômeno pode ter ligação direta com o fim do imposto sindical e consequente estrangulamento financeiro da entidade, o que pode ter levado a entidade dos trabalhadores a aceitar condições menos favoráveis aos trabalhadores. Essas cláusulas são aprimoradas em 2019, em que há a instituição, inclusive, de multas para empresas que se utilizarem dos benefícios da convenção coletiva sem a adesão e consequente cumprimento dos requisitos estabelecidos.

Esse ciclo acaba por ser interrompido a partir de 2020, em que as cláusulas adicionadas passam a versar sobre a pandemia causada pela Covid-19, mais especificamente sobre as medidas provisórias editadas em 2020 e 2021.

Com vistas a ampliar a compreensão sobre os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 no conteúdo das convenções coletivas dos comerciários e prestadores de serviços, bem como a levantar elementos de estratégia e participação da gestão de recursos humanos, passar-se-á a analisar o quadro síntese dos Comerciários

4.2.3.3. Quadro síntese – Comerciários

Com os dados levantados nos subitens anteriores, foi elaborado o Quadro 7 abaixo, contendo uma síntese das alterações nas negociações coletivas dos comerciários e prestadores de serviços realizadas pela Fecomerciários-MG.

Quadro 7 – Alterações nas negociações coletivas dos comerciários

Situação inicial	<p>– Convenções coletivas firmadas com a Fecomércio e diversos sindicatos patronais do comércio (pluralidade na negociação de acordos coletivos).</p> <p>– Convenções relativamente pequenas, com volume em torno de 30 cláusulas.</p> <p>– Quantitativo significativo de empresas negociando ACTs, com conteúdos diversos e volume de negociação pequeno (instrumentos direcionados para questões específicas).</p>
Estrutura	<p>– Diminuição dos acordos coletivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redução de acordos referentes a piso, banco de horas, jornada, que pode ter relação com a Reforma Trabalhista de 2017 ou com a tratativa do tema em Convenções Coletivas. • Pico e redução de acordos referentes a efeitos da pandemia causada pela Covid-19, com o tema inserido em Convenções Coletivas. • Diminuição dos acordos coletivos referentes à Participação nos Lucros e Resultados (PLR).
Processo	– Manutenção do processo anual de negociações com sindicatos durante todo o período.
Conteúdo	<p>– Estabelecimento de regras de regimes especiais de piso, banco de horas e jornada, combinadas com contribuição para os sindicatos patronal e laboral após a Reforma Trabalhista de 2017: possível efeito do estrangulamento financeiro decorrente do fim do imposto sindical.</p> <p>– Surgimento de cláusulas de suspensão dos contratos de trabalho e diminuição da carga horária com redução proporcional de salário, bem como de ratificação das medidas provisórias em função da pandemia causada pela Covid-19.</p>
GERH	– Possível influência dos setores de GERH nas pautas do sindicato patronal, tendo em vista que demandas sobre banco de horas e jornada de trabalho foram contempladas nas convenções coletivas a partir de 2018.

Fonte: autor

Terminada a análise dos comerciários, passa-se a análise geral das alterações observadas nos acordos e convenções coletivas dos três casos investigados.

4.2.4. Quadro resumido das alterações identificadas pelos acordos e convenções coletivas de trabalho

O Quadro 8 abaixo traz um resumo de todo o discutido neste subitem 4.2, que teve por objetivo verificar o impacto das mudanças na análise dos acordos e das convenções coletivas de trabalho.

Quadro 8 – Síntese da análise dos acordos e das convenções coletivas de trabalho

Categorias/eixos de análise	Elementos mais encontrados	Particularidades
Prevalência do negociado em detrimento do legislado	Não foram identificadas cláusulas com disposições piores que as estabelecidas em lei.	Foram estipulados prazos maiores para a compensação de banco de horas nas convenções de comerciários, dentro do estabelecido no § 2º do art. 59 da CLT.
Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho	Não foram identificados acordos com condições piores que convenções coletivas.	-
Fim da ultratividade dos instrumentos coletivos	Não foram identificadas alterações nas cláusulas de acordos e convenções coletivas.	No caso de algumas convenções dos professores, foram editados atos prorrogando os instrumentos nos dois anos de pandemia, totalizando quatro anos.
Incentivos às negociações individuais em detrimento da coletiva	Não foram identificados acordos ou convenções sobre o tema.	-
Fim das homologações nos sindicatos e alteração nas regras de dispensas	Não foram identificados acordos ou convenções sobre o tema nos comerciários e metalúrgicos.	Já havia cláusula sobre homologações nas negociações dos professores. Foi alterado, possibilitando a homologação em caso de pedido do professor
Fim do imposto sindical	Alterações substanciais nas cláusulas de pagamentos nos instrumentos firmados pelos metalúrgicos e comerciários.	Metalúrgicos: inserção de taxa negocial tanto de trabalhadores quanto patronal. Comerciários: cláusulas aplicáveis somente a empresas que garantirem o pagamento da taxa negocial tanto de trabalhadores quanto patronal.
Alterações nas formas de trabalho	Não foram identificados acordos ou convenções sobre o tema.	Cláusulas sobre teletrabalho surgiram após a pandemia causada pela Covid-19.
Terceirização irrestrita, com contratos temporários maiores	Não foram identificadas cláusulas em acordos ou convenções sobre o tema.	-
Mudanças na estrutura das negociações	Diminuição dos acordos coletivos dos metalúrgicos e comerciários.	Os professores possuem poucos acordos coletivos.
Mudanças no processo das negociações coletivas	Não foi possível identificar mudanças pela análise dos acordos e convenções	-
A gestão estratégica de recursos humanos no processo de negociação	Não foi possível identificar mudanças pela análise dos acordos e convenções.	Comerciários: absorção do conteúdo dos acordos coletivos nas convenções coletivas, especificamente sobre banco de horas e jornada.
Mudanças nos resultados das negociações	Manutenção e posterior ampliação do volume de cláusulas negociadas em convenções coletivas.	-
Mudanças nas escolhas estratégicas dos sindicatos	Não foi possível identificar mudanças pela análise dos acordos e convenções	-

Fonte: autor

Terminada a análise acordos e das convenções coletivas de trabalho, passa-se a análise das entrevistas.

4.3. Entrevistas

As entrevistas foram realizadas com representantes das três categorias, incluindo os negociadores de entidades sindicais de trabalhadores, de empregadores e de empresas que realizam negociações diretas. Ao todo, foram entrevistadas nove pessoas, totalizando cerca de dez horas de entrevistas. Por se tratar de negociações das quais poucas pessoas participam de todo o processo, foram realizadas entrevistas com as pessoas indicadas pelas instituições, sendo que em quatro situações foi tentado conversar com mais de um interlocutor, mas as entrevistas foram negadas.

Pela peculiaridade de cada um dos atores, foram elaborados três roteiros diferentes de entrevista, sendo o primeiro destinado aos sindicatos de trabalhadores, constante no Anexo II, o segundo aos sindicatos de empregadores, constante no Anexo III, e o terceiro a empresas que realizam as negociações por meio de acordos coletivos, constante no Anexo IV. Os entrevistados serão identificados apenas como “entrevistado empresarial”, “entrevistado da entidade sindical patronal” e “entrevistado da entidade sindical de trabalhadores” nos casos em que não seja essencial identificar a categoria e especificados quando for necessária a sua identificação.

Feitas as considerações iniciais, passa-se a apresentar os dados coletados nas entrevistas.

4.3.1. Perfil dos entrevistados e dados analisados

Ao analisar os entrevistados, observa-se que todos possuem larga experiência nas negociações coletivas, sendo o com menor tempo de 8 anos e o com maior 32 anos. O público é majoritariamente masculino, tendo sido entrevistados sete homens e duas mulheres.

Com relação aos cargos ocupados e à formação educacional, observa-se que, enquanto nos sindicatos de trabalhadores as negociações são conduzidas por representantes da diretoria com formações compatíveis com a categoria, as realizadas tanto por empresas quanto por sindicatos de empregadores são realizadas por prepostos com formação jurídica contratados exclusivamente para esta atividade. As entrevistas acabaram por corroborar a fala do entrevistado da entidade sindical de trabalhadores dos professores: “O sindicato patronal, ele

não tem dono de escola mais na mesa de negociação. Tem preposto, que é advogado, que é... Alguém contratado, que seja do RH, não tem mais dono de escola deles”.

Já no caso das empresas, há formações diversificadas, como administração e economia, em alguns casos concomitantemente com a formação jurídica.

Com relação propriamente à análise, esta foi realizada previamente à separação de códigos de análise, em que foi verificada a frequência que os temas foram levantados pelos respondentes, o direcionamento e as ausências. As categorias, subcategorias e eixos de análise que se aplicam às entrevistas para as quais estão vinculadas se encontram no Quadro 4 constante no subitem 3.2 deste estudo.

4.3.2. A percepção dos atores sobre as mudanças na legislação trabalhista

A proposta deste subitem é detalhar a percepção dos atores quanto às mudanças na legislação trabalhista e seus impactos nas negociações coletivas. A proposta foi perpassar os itens que a literatura apontou como impactantes e que poderiam, portanto, repercutir nas negociações coletivas. Vão ser perpassados os seguintes temas: prevalência do negociado em detrimento do legislado; prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho; fim da ultratividade dos instrumentos coletivos; incentivos às negociações individuais em detrimento da coletiva; fim das homologações nos sindicatos e alteração nas regras de dispensas; fim do imposto sindical; teletrabalho; terceirização irrestrita; ampliação dos contratos temporários.

Aqui cabe um destaque identificado nas entrevistas realizadas com a entidade sindical representativa das empresas do comércio. Os entrevistados do setor apontaram para uma crise institucional ocasionada por condutas inadequadas da direção da entidade, fato corroborado por jornais de circulação. Essas questões atrapalharam, inclusive, a realização das entrevistas, que somente foi possível após a mudança de gestão.

4.3.2.1. Prevalência do negociado em detrimento do legislado

As primeiras alterações discutidas com os atores foram aquelas que estão presentes nos arts. 611-A e 611-B da CLT. O primeiro dispositivo possibilitou a prevalência do negociado em detrimento do legislado em diversas hipóteses, deixando possibilidade de inclusão de outros

não especificados. Já o segundo estabeleceu as hipóteses em que o negociado não pode ser em termos piores que o previsto na legislação.

Primeiramente, pelas entrevistas com os sindicatos de trabalhadores, essas modificações consistiram em prejuízos na dinâmica da negociação, na medida em que tanto os sindicatos patronais quanto as empresas passaram a colocar em suas propostas cláusulas piores que aquelas estabelecidas em lei. Essa possibilidade nivelou por baixo a negociação, na medida em que o parâmetro do mínimo a ser negociado diminuiu. Abaixo, segue um relato de entrevistado da entidade sindical de trabalhadores que aborda bem a temática:

“[para] fazer o acordo com banco de horas, que inclusive ele vai além da questão da lei trabalhista, que a lei trabalhista mesmo direto com os trabalhadores era de seis meses e (...) quando tinha acordo com as empresas que era de um ano. Está certo que a gente colocava alguns critérios e tal, mas o acordo era de um ano, sendo que ali era de seis meses, então a gente na verdade era obrigado a fazer o acordo pior que a lei com relação à questão do período, mas que estabelecesse alguns critérios em defesa do trabalhador”.

Mesmo se tratando de uma pressão que, em tese, poderia refletir em negociações muito piores para os trabalhadores, as três entidades sustentaram que em suas negociações foi firmada a posição de não negociar nenhum direito a menos. Desse modo, de acordo com os entrevistados, foram mantidas as negociações daquilo que já era negociado e não se passou a negociar novos elementos por conta da possibilidade de negociação abaixo da legislação. Inclusive, um dos entrevistados relatou que foi adotada como estratégia negocial a greve, como mecanismo de garantia dos direitos. Desse modo, já na primeira negociação após a reforma, quando as primeiras pautas diferentes foram apresentadas, a entidade sindical iniciou o movimento de greve, conforme relatado:

“o [entidade sindical de trabalhadores] foi o primeiro sindicato no país a negociar coletivamente pós-reforma trabalhista (...) o [entidade sindical de patronal], então, teve a ânsia de querer rasgar a convenção coletiva, alterar toda a convenção coletiva, no afã de que a reforma trabalhista fosse beneficiá-los nesse aspecto. De fato, nós tivemos então um movimento grande da categoria, foram 12 dias de greve e mais de 80 horas de negociação no Tribunal Regional do Trabalho”.

Já com relação ao lado patronal, houve uma certa dissonância especificamente de um dos entrevistados de empresas, que afirmou que a mudança em si não alterou em nada as negociações. Todos os outros entrevistados apresentaram um posicionamento das alterações como algo “positivo” para o lado empresarial nas negociações, em que pese um dos

entrevistados ter levantado o problema em específico do art. 611-A, que colocou em seu caput a expressão “dentre outros”, de modo que aqueles pontos que não estão listados nos incisos do dispositivo ou não estão listados no art. 611-B acabam por cair em uma zona cinzenta, cuja interpretação sobre a possibilidade ou não de negociar vai variar de acordo com o magistrado que assumir a causa.

Os argumentos apresentados para o posicionamento giraram em torno de dois fatores específicos, quais sejam a liberdade negocial trazida pela alteração e a segurança jurídica para a aplicação de cláusulas de CCTs negociadas com termos diferentes da legislação. O trecho da entrevista abaixo sintetiza o exposto:

“Hoje nós temos uma liberdade maior em termos de discutir assuntos que às vezes até a própria CLT trata de forma diferente ou leis ordinárias ou outros tipos de normativas tratam diferente. Então, nós temos, salvo o que está no 611-B, nós temos essa liberdade maior e isso deu uma segurança jurídica, tanto para a empresa, para aplicar a convenção coletiva aquelas normas específicas até para aquele segmento, aquela categoria, quanto para os próprios empregados”.

Em que pese ter sido levantada a possibilidade de ampliação das negociações, a resistência e o conseqüente não avanço de fatores piores que os estabelecidos em lei foram levantados pela própria parte empresarial. Nesse sentido, foi pontuado que a negociação ou não de novos termos depende da linha dos sindicatos.

4.3.2.2. Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho

A alteração do art. 620 da CLT estabeleceu que as condições negociadas em acordos coletivos de trabalho prevalecem sobre aquelas negociadas em convenções coletivas de trabalho, o que, em tese, deveria repercutir um aumento do primeiro instrumento.

No caso específico das entidades sindicais de trabalhadores, esse tema não foi levantado como de efeito sobre a dinâmica de negociações, não tendo nenhuma repercussão relevante. De acordo com as entidades, as convenções são parâmetro mínimo quando se negocia um acordo e, desse modo, não foi visto como algo com impacto relevante. O trecho a seguir resume o que foi relatado: “*Não houve da nossa parte perdas maiores, porque nós mantivemos o critério de aquilo que está na convenção a gente poderia negociar, é... pra melhor, é... então não teve nenhuma perda*”.

Já com relação às entidades patronais e empresas, há um posicionamento de que a alteração agregou segurança jurídica para a aplicação do acordo coletivo de trabalho. Havia sempre o receio de se aplicarem as cláusulas mais benéficas dos dois instrumentos, de modo que a nova regra torna a situação transparente. O trecho a seguir de uma das empresas resume o que foi relatado: *“O 620, ele trouxe um reflexo fantástico para nós, porque trouxe segurança, né? (...) Porque era muito complexo você estar num período de convenção vigente, fazer um acordo e você vai cair na subjetividade da análise”*.

4.3.2.3. Fim da ultratividade dos instrumentos coletivos

A inserção do parágrafo 3º ao art. 614 da CLT acabou por estabelecer que os acordos e convenções coletivas de trabalho não podem ultrapassar dois anos e vedou expressamente a ultratividade da negociação coletiva. Havia a expectativa de verificar maiores dificuldades de negociação por parte dos trabalhadores, uma vez que encerrado o instrumento todas as cláusulas deixam de ter vigência.

Do lado dos trabalhadores, uma das entidades afirmou não ter tido impactos com relação a essa alteração em decorrência de cláusulas que são de interesse dos empregadores. Já as outras duas alegaram dois problemas em específico. O primeiro diz respeito à pressão na mesa de negociações, uma vez que, a partir do momento que o instrumento encerra, os trabalhadores perdem todos os benefícios previstos no instrumento coletivo. O outro problema diz respeito aos instrumentos assinados com um período em descoberto. O período não coberto pelos instrumentos acaba por repercutir como prejuízo para os trabalhadores, pois entra em uma discussão sobre retroativos que, se não previstos no instrumento, acabam por não ter respaldo jurídico para a cobrança. O trecho abaixo resume o exposto:

“Quando você chega na mesa de negociação, nós entregamos a pauta, aqui no [entidade sindical patronal], por exemplo, que a data-base é abril. A gente entrega a pauta 60 dias antes, eles ficam cozinhando quando a gente senta na mesa de negociação, a data-base já foi. E aí nós já sentamos sem convenção, praticamente. Já sentamos zerado. Então, isso impacta muito”.

Por parte das entidades sindicais patronais e das empresas, uma entidade patronal afirmou que não houve impacto nas negociações. Essa mesma entidade afirmou que a alteração legal encerra uma discussão jurídica sobre a continuidade da vigência de cláusulas constantes nas convenções coletivas, em especial aquelas benéficas às empresas.

Já os outros entrevistados afirmaram que a ultratividade representava um desincentivo às partes e sua vedação acaba por chamar as partes à mesa de negociação. Há uma diferença de setores, pois um deles entendeu que a pressão se aplica para os dois lados, pois há cláusulas de interesses de ambas as partes, enquanto os outros dois entendem uma vantagem para os empregadores. A seguir, o trecho de uma das entrevistas daqueles que entendem como benéfico para o lado dos empregadores: “Esse fim da ultratividade, e aí eu te falo uma das grandes vantagens do acordo coletivo, ou convenção coletiva pro lado empresarial, é que você pode conceder e ao fim do acordo aquilo morre; se não puder dar mais, você não dá”.

4.3.2.4. Incentivos às negociações individuais em detrimento da coletiva

As alterações que, em tese, poderiam incentivar as negociações em detrimento da coletiva foram, por um lado, a previsão da prevalência da negociação individual para trabalhadores “hipersuficientes” e o estabelecimento de casos em que as condições do trabalho poderiam ser negociadas diretamente com o trabalhador.

A alteração do art. 444 da CLT estabeleceu que a negociação individual tem preponderância sobre os instrumentos coletivos para trabalhadores cujo salário mensal é superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Havia uma expectativa da negociação coletiva ser impactada de modo negativo.

Todavia, houve posicionamento unânime de que essa medida não afetou as negociações coletivas. Em primeiro lugar, foi aventada a questão de a remuneração restringir a um público muito seletivo, com salários muito superiores, que não representa a massa. Inclusive, um dos entrevistados da entidade sindical de trabalhadores afirmou que esses profissionais nunca dependeram dos sindicatos para negociar suas condições de trabalho: “Então eles nem jogam, inclusive, nem dependem muito da gente no processo de negociação do salário deles, né?”.

Já do lado patronal, as entidades sindicais patronais e as empresas afirmaram não ter conhecimento sobre empresa que tenha feito alguma negociação direta, inclusive um representante de entidade sindical patronal afirmou ser contraditório o próprio instituto: “Pelo que eu sei, a maioria das empresas não tem se utilizado disso, porque pode trazer uma insatisfação para trabalhador”.

De fato, tirar de um trabalhador com alto salário, que possivelmente é um talento para a organização, algo que foi concedido para o chão de fábrica é um contrassenso. Fato é que a norma não teve nenhuma aplicabilidade para as categorias analisadas.

Por outro lado, as alterações do art. 59 e inserções dos arts. 59-A e 59-B na CLT permitiram o acordo individual para os casos de banco de horas com compensação de horas em até seis meses, compensação de jornada no mesmo mês e jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. Este ponto não estava previsto inicialmente nos roteiros de entrevista, mas foi um item muito levantado pelos sindicatos das categorias de metalúrgicos e comerciários, tanto patronal quanto de trabalhadores e empresas.

As entidades sindicais de trabalhadores colocaram que essas sempre foram pautas muito centrais para as empresas e sindicatos patronais. Neste sentido, todas entenderam que foi um prejuízo para as categorias. Todavia, há uma questão de divergência de posicionamento que permeia especialmente o banco de horas. Enquanto a entidade sindical de trabalhadores dos comerciários, ligada à Força Sindical, já praticava negociações, as entidades sindicais dos metalúrgicos e dos professores, ligadas à CUT e CTB, fecharam questão sobre não negociar, mesmo após a Reforma Trabalhista de 2017 piorar consideravelmente as condições. Esses posicionamentos foram confirmados pelo sindicato patronal dos metalúrgicos, como pode ser visto a seguir:

“E a maioria dos sindicatos não negociavam por exemplo: o pessoal da [entidade sindical de trabalhadores], a linha da [central sindical] dos metalúrgicos eles não negociavam, nós tentamos em alguns anos, ficamos mais de um mês discutindo, não conseguiu chegar em lugar nenhum. E aí a reforma criou uma regra que poderia ser feito essa compensação de jornada direto empresa-empregado desde que fosse no prazo de seis meses (...) alguns sindicatos de trabalhadores viram nisso uma vantagem, agora outros, principalmente os da [central sindical] e da [central sindical], que é uma central muito radical, eles não aceitavam, inclusive os metalúrgicos”.

Já a entidade sindical de trabalhadores dos comerciários já possuía uma compreensão diferente sobre a negociação de banco de horas e, portanto, já negociava cláusulas estabelecendo condições para essa política. A alteração da Reforma Trabalhista de 2017 trouxe consigo uma alteração considerável nas condições de negociação, o que refletiu, nesse caso, em alteração nas condições negociadas, como pode ser observado a seguir: “Todas as convenções coletivas tiveram os seus prazos de banco de horas alterados (...) o nosso banco de horas (...) observava o prazo de 90 dias da prestação da hora para a sua compensação. Como a legislação veio trazer um prazo de 180 dias...”.

Com relação às entidades patronais e empresas de metalúrgicos e comerciários, elas posicionaram que as alterações do art. 59 e inserções dos arts. 59-A e 59-B na CLT representaram um ganho importante para as empresas, uma vez que eram pontos de grande

interesse das empresas. Além disso, foi afirmado, ainda, que as alterações acabaram por deixar o lado empresarial muito forte na mesa de negociações, como o exposto no trecho a seguir:

“Com a reforma o setor econômico adquiriu mais pressão, um exemplo disso é a questão do banco de horas, a lei está falando que até seis meses pode ser feito direto em empresa-empregado, mais de seis meses é com vocês; vamos estabelecer uma regra para segurar maiores direitos aí para os trabalhadores. Teve alguns que concordaram, outros não. Isso não deixa de ser uma força que as entidades adquiriram aí para negociar”.

Curioso pontuar que o tema não foi abordado pelos entrevistados do setor de educação – padrões ou empregados -, possivelmente pela natureza do trabalho, que não implica horas extras.

4.3.2.5. Fim das homologações nos sindicatos e alteração nas regras de dispensas

Este subitem trata de dois pontos altamente vinculados, relacionados à rescisão dos trabalhadores. A primeira alteração relevante foi a revogação do §1º do Art. 477 da CLT, que dispensou a necessidade da homologação das dispensas imotivadas, em que se esperava uma diminuição da capacidade de atuação das entidades sindicais de trabalhadores.

De fato, foi possível, por meio das entrevistas, verificar que a homologação representava muito mais que um simples processo burocrático. Primeiramente, o processo era uma forma de aproximação entre os trabalhadores dispensados, que em geral voltam para a base, como pode ser visto na fala a seguir: “O impacto ele é enorme, porque primeiro que (...) mesmo na hora da demissão e tal ele tinha uma relação, um contato com o trabalhador”.

Além disso, as entidades pontaram que as homologações permitiam que os sindicatos de trabalhadores exercessem um papel fiscalizatório dos contratos de trabalho, se a legislação vinha cumprindo com todos os direitos dos trabalhadores, bem como um acompanhamento da situação geral das empresas em termos de demissões. Um dos entrevistados apresentou um importante posicionamento sobre o tema, conforme a seguir:

“Nós tínhamos perdido um ponto forte na nossa representação que era a questão da conferência das homologações, né, conferência dessa documentação, e aqui cabe só um parêntese, foi o local, foi o espaço onde houve a maior perda do direito dos trabalhadores, talvez não propriamente na legislação fria, mas na sua execução, que é o pagamento das verbas, assegurar direitos que ali estavam. Perdeu-se um órgão fiscalizador, já que o Ministério do Trabalho já vinha com seus quadros reduzidos”.

Já com relação aos entrevistados de empresas e entidades sindicais empresariais, a alteração foi entendida como positiva para as empresas. As entidades e empresas pontuaram várias percepções sobre o tema, visualizando a homologação das rescisões como um processo burocrático, que incentivava a judicialização e a ingerência dos sindicatos. De acordo com os entrevistados, o processo de homologação gerava filas e atrasos na conclusão das dispensas, ocasionando custos operacionais. Além disso, há o entendimento de que as informações de desligamentos acabam por incentivar reclamações trabalhistas e atuações sindicais, na medida em que os sindicatos conseguem um acesso mais fácil aos trabalhadores e têm o conhecimento do volume de demissões das empresas. O trecho a seguir da fala de um entrevistado de empresa demonstra um dos posicionamentos sobre o tema: “Para as empresas, isso é muito bom, muitas vezes o sindicato não fica sabendo da quantidade de pessoas; quando você tem uma ligação de sindicato, ele tem um controle de quantidade, ele tem acesso aos empregados de uma forma muito fácil”.

Com relação direta às negociações coletivas, a homologação no sindicato acabou por ser uma pauta recorrente de negociação, em que as entidades dos trabalhadores pedem a volta da homologação no sindicato e a dos empregadores não aceita. No caso específico do setor de educação, o entrevistado do sindicato patronal afirmou que a homologação da rescisão quando é manifestada pelos trabalhadores não teria grandes impactos, até porque o trabalhador que tem interesse pode ir ao sindicato solicitar apoio. O trecho a seguir de um entrevistado da entidade sindical patronal demonstra bem o posicionamento: “Se tornou uma cláusula negociável hoje, né, que até então você tinha que homologar no sindicato e hoje é uma pauta de reivindicação de sindicato de empregados”.

Já a outra alteração desse subitem foi a inclusão do art. 477-A na CLT, que equiparou as dispensas individuais e coletivas. Pelas entrevistas, essa alteração aparentemente possui repercussão muito restrita, voltada para situações específicas e críticas que não ocorreram em nenhum dos setores dentro de suas abrangências, segundo os entrevistados. Além disso, os entrevistados do setor de comércio em específico afirmaram que a demissão coletiva não se aplica ao setor, haja vista a pulverização do setor em diversos pequenos estabelecimentos. Por fim, o próprio conceito de dispensa coletiva foi questionado por entrevistados de empresas, que afirmam ser subjetivo o tema.

4.3.2.6. Fim do imposto sindical

A alteração do art. 545 da CLT tornou a contribuição sindical dos trabalhadores facultativa, extinguindo o chamado imposto sindical, até então a principal fonte de financiamento das entidades sindicais. Havia uma expectativa de diminuição drástica na capacidade de atuação dos sindicatos de trabalhadores.

De acordo com os entrevistados, o fim do imposto sindical trouxe consigo uma série de impactos negativos na representação das entidades dos trabalhadores. O primeiro foi a capacidade de negociação dos sindicatos. A capacidade de mobilização diminuiu significativamente na medida em que as entidades não contam com recursos para financiar as mobilizações da forma como possuíam anteriormente.

Além disso, as entidades passaram a ter que enxugar as suas estruturas, uma vez que foi necessário cortar os gastos para continuar funcionando. Neste sentido, foi relatado que a maioria dos sindicatos teve que dispensar funcionários, de modo que eles passaram a funcionar somente com a diretoria, sem apoio de uma assessoria jurídica e administrativa.

Essa alteração foi tão forte que, de acordo com um dos entrevistados de empresas, os sindicatos acabaram por buscar, nas negociações coletivas, formas de arrecadação, ao afirmar que:

“Para o lado do sindicato a reforma trabalhista trouxe uma questão de perda de receita tão grande que a convenção, que os instrumentos coletivos, tanto a convenção quanto os acordos, viraram um instrumento de arrecadação para os sindicatos (...) eles ficaram muito mais presos de arrecadação e perderam de uma forma muito abrupta (...) toda a negociação coletiva tem que ter uma taxa negocial lá (...) você não negocia sem isso”.

Um elemento que surgiu nas entrevistas com os sindicatos patronais relacionado ao fim do imposto sindical trouxe elementos de uma outra alteração da Reforma Trabalhista de 2017. A alteração do Art. 587 da CLT tornou facultativa também a contribuição para as entidades sindicais patronais. Esta questão já era controversa, uma vez que o § 3º do art. 13 da Lei Complementar nº 123, de 2006, já dispensava da contribuição as empresas optantes pelo Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte (Simples). Todavia, a norma tornou facultativa a contribuição para todas as empresas.

Duas das entidades sindicais patronais afirmaram que a diminuição de receitas repercutiu na capacidade de atuação. Esta é uma situação que destoa da literatura, que sempre

focou no enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores, mas aparentemente a reforma teve como efeito o enfraquecimento dos atores que compõem as negociações coletivas como um todo, como pode ser observado na fala do entrevistado abaixo:

“É, o sindicato patronal, ele já vem sofrendo há muito tempo, porque havia alguma discussão com relação às empresas optantes pelo Simples em recolher ou não. E no Brasil (...) o próprio representado não dá valor a isso. Então ter tirado ou ter facultado, um país que não dá valor a sua representatividade coletiva (...) os sindicatos estão sobrevivendo, estão lutando para as suas categorias ainda. Mas estão lutando para se manter, e isso é perigoso porque uma hora estão conseguindo, vai acabando essa representatividade e enfraquecendo a voz popular das empresas e dos empregados diante do mundo da sociedade”.

Tanto no sindicato de trabalhadores quanto no patronal, é possível notar críticas ao modelo anterior, em que o imposto sindical acabava por sustentar entidades de fachada, que não tinham uma atuação. Todavia, a forma abrupta com que o modelo foi alterado recebeu críticas tanto dos entrevistados de entidades de trabalhadores quanto dos patronais. A principal crítica diz respeito à velocidade da mudança, que não previu uma transição, como pode ser observada na fala do entrevistado de entidade patronal a seguir: “Eu sempre fui favorável ao fim, mas eu pessoalmente eu acho que não deveria ter sido feito abruptamente, porque ninguém consegue viver de um dia para o outro sem renda”.

4.3.2.7. Alterações nas formas de trabalho

Foram questionadas em momento distinto algumas situações relacionadas com possibilidades de alterações nas formas de trabalho, em específico a possibilidade de negociar condições sobre teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente.

A possibilidade de negociação do regime de sobreaviso não foi algo destacado por nenhum dos atores entrevistados, de modo que a sua inserção na Reforma Trabalhista de 2017, com possibilidade de negociação, não foi objeto relevante para os atores que realizam as negociações referentes aos metalúrgicos, professores e comerciários em Minas Gerais.

Já com relação ao trabalho intermitente, as entrevistas demonstraram que havia uma grande expectativa de o instituto trazer um impacto significativo no mercado de trabalho, mas que não se concretizou. Esta afirmação foi feita por todos os entrevistados e, curiosamente, apontou-se que o setor de bares e restaurantes, incluídos nos representados da entidade sindical dos comerciários, seria mais impactado. Mas mesmo nesse setor os entrevistados alegaram que

o trabalho intermitente não provocou impactos significativos. Pelos relatos, há uma dificuldade em aplicar os conceitos do contrato intermitente na maioria das empresas, uma grande insegurança jurídica quanto a como aplicar o instituto sem riscos jurídicos e não disposição das entidades sindicais de trabalhadores em regulamentar por meio de convenção coletiva e, assim, respaldar juridicamente esse tipo de contratação. A fala do entrevistado da entidade sindical de trabalhadores dos comerciários resume muito bem o que ocorreu no setor:

“Chegou-se a fazer essa experimentação logo após 2017. Isso foi muito reduzido (...) por quê? Primeiro ponto por conta da insegurança jurídica que ainda se tem dessa contratação e como nós não validamos essa figura a partir da convenção coletiva que daria essa segurança jurídica, pelo menos pela vigência do instrumento, nós vimos várias empresas (...) retrocederem nessa intenção”.

O mesmo posicionamento foi confirmado pelos entrevistados das entidades sindicais patronais e empresas. Todos afirmaram que o conceito seria interessante, mas a aplicabilidade nem tanto. Neste sentido, mesmo para o setor de comércio e serviços, o instituto não é bem aplicável. O relato da entidade sindical patronal do comércio resume bem a compreensão sobre o tema: “São muitos específicos para se categorizar, talvez até os restaurantes, bares, mas não do aspecto dos segmentos lojistas. Então não foi assim, não foi tratado na convenção, não se sentiu essa necessidade de tratar especificadamente nessa convenção”.

Por fim, as inserções dos arts. 75-A a 75-F na CLT pela Reforma Trabalhista de 2017 trouxeram as regras que regulamentaram o teletrabalho, que até então se tratava de uma modalidade adaptada na legislação referente ao trabalho externo. Tratou-se de um esforço no sentido de estimular essa prática, que já era mais comum em outros países.

Todavia, entre os entrevistados, é consenso de que o teletrabalho só começou a ganhar relevância após o início da pandemia causada pela Covid-19, mas que a impressão é que deve permanecer. Conforme um dos entrevistados de entidade sindical de trabalhadores: “O teletrabalho é uma situação que foi muito utilizada na pandemia, que nós tivemos muito problema no início do teletrabalho, mas é uma situação que veio para ficar”.

Há temáticas que são contestadas pelos trabalhadores, como no caso de o trabalhador ficar sempre à disposição do empregador, bem como o cálculo de horas extras. Já pelo lado dos empregadores, foram levantadas questões que a norma não trazia, como no caso do trabalho híbrido, a aplicação da convenção coletiva no caso de empregado que trabalha remoto em localidade sujeita a convenções diferentes, bem como a configuração de acidentes de trabalho, entre outras que ficaram sem regulamentação.

Pelas entrevistas, foi possível verificar o esforço de ambos os lados em regular via convenção coletiva o funcionamento do teletrabalho, como relatado por um entrevistado de empresa:

“Eu acho que ela veio na reforma, e reforma aí já melhorou um pouco. Mas ainda não em termos de legislação em si, eu acho que ela ainda não ficou clara. Coisas que ainda essa medida provisória tentou fazer, dar uma clareada um pouco maior, mas ainda tem uns pontos que ainda não ficou legal, mas já deu uma outra visão. Mas eu acho que deu a possibilidade de utilizar essa abertura da legislação para isso colocar nos instrumentos coletivos. Isso eu acho que foi muito bom nesse sentido, foi bom. Ela ajuda, uma luz, uma primeira direção, e que já orientou as empresas a fazer os acordos de acordo com a necessidade de cada empresa”.

As críticas apresentadas à regulamentação do teletrabalho já apontavam para a necessidade de alteração do marco legal, que veio com a Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, em data posterior às entrevistas. Trata-se de uma temática a ser estudada por trabalhos futuros.

4.3.2.8. Terceirização irrestrita, com contratos temporários maiores

As alterações promovidas na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, permitiram, por um lado, a possibilidade de terceirização de qualquer tipo de atividade, inclusive a atividade principal ou área fim. Por outro lado, foi alterado o prazo de quem que faz trabalho temporário para outra empresa, sem gerar vínculo empregatício, de 90 para 270 dias, considerando a prorrogação, com retorno 90 dias depois.

Primeiramente, destaca-se que, de acordo com o entrevistado da entidade sindical de trabalhadores dos professores, a terceirização não impacta o setor. Isso ocorre, de acordo com o entrevistado, em decorrência da contratação do trabalhador como empresa, ou “pejotização”, que, por ser ainda mais flexível que a terceirização, acaba por inibir a entrada de terceirizados no setor.

Já nos outros dois setores, aparentemente houve uma desistência da agenda contra o instituto da terceirização. As entidades passaram a lutar contra as inconsistências do sistema, quais sejam: diferenças salariais entre terceirizados e trabalhadores próprios, diferenças na aplicação das convenções coletivas de trabalho por registro diferente de categoria e utilização fora da lei, como pode ser visto no trecho abaixo:

“Está mexendo ali com a mesma coisa que tem o outro trabalhador do lado fazendo e muitas das vezes a empresa não está lá quando começa (...) nós queremos representar todos os terceirizados, que estão dentro da empresa, que estão lá no setor da produção e tal ele é metalúrgico, mas é difícil, é complicado (...) primeiro era acabar com a terceirização, só que é um negócio que a gente não tem força mais para acabar com a terceirização; se não consegue acabar, então pelo menos estabelecer que se ele está dentro da metalúrgica que ele seja corrigido”.

Já o setor patronal como um todo confirma a necessidade de melhorias no processo e criticam algumas práticas, mas entenderam como positiva, especialmente por encerrar algumas discussões, como no caso da caracterização da atividade meio ou atividade fim.

Já com relação à regulamentação do contrato temporário, com prazo máximo passando de três meses para até 270 dias, podendo ser recontratado 90 dias após o encerramento do vínculo, foi relatado pelos entrevistados das entidades de trabalhadores que a alteração somente facilita a prática que já era utilizada, de rodízio de CNPJs para manutenção dos trabalhadores, como nesta afirmação: “O instituto é basicamente o mesmo. Ele só foi piorado na sua forma de implementação”.

Já pelo lado empresarial, o contrato temporário não foi muito enfatizado, uma vez que, de acordo com as entrevistas, é “muito caro contrato temporário, administração dele, teve mudanças, mas isso não impactou nas nossas convenções, que quem usa contrato temporário vai ser empresa assim muito grande”.

4.3.3. Mudanças relacionadas diretamente aos eixos de análise

Conforme citado no subitem 3.3, foram elencados vários fatores que constituem os eixos de análise desta pesquisa, notadamente a estrutura das negociações coletivas, o processo de negociação, o conteúdo das negociações e as escolhas estratégicas dos sindicatos, este englobando o relacionamento das negociações coletivas com as áreas de recursos humanos das empresas.

4.3.3.1. Mudanças na estrutura das negociações

Com relação à estrutura das negociações coletivas, conforme levantamentos observados nos acordos e convenções coletivas de trabalho, houve um enfoque na negociação do Sindimetal com o Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos do Estado de Minas Gerais, que passou

a ocorrer após a reforma, bem como a não existência de negociação entre o SINPRO Minas e o Sinepe/SE-MG.

O primeiro caso consiste, na verdade, em uma alteração na estrutura do sindicato patronal, que anteriormente abrangia uma categoria de base territorial maior e acabou se reestruturando, passando a ter sua base e categoria relacionadas ao Sindimetal. Já quanto ao segundo caso, trata-se de animosidades entre as direções dos sindicatos patronal e de empregados anteriores à reforma trabalhista, que levaram à ausência de negociação, como pode ser observado no trecho abaixo:

“Primeiro ponto, o sindicato patronal ele (...) está insistindo em modificar algumas cláusulas, especificamente a distribuição de bolsas de ensino e a categoria aqui do sindicato (...) Outro ponto é a questão dos índices, não chegam ao índice de reajuste (...) e as categorias tiveram acertado animosidade com relação à forma de trabalho, a utilização de vários mecanismos (...) isso pode ter contribuído para dificultar esse processo negocial entre os dois sindicatos”.

Considerando que em novembro de 2022, data posterior às entrevistas, foi firmado novo CCT entre as entidades, com efeitos retroativos a 2020, provavelmente os atores chegaram a termos comuns, mas que não pode ser verificado nos dados desta pesquisa.

Já em relação aos acordos coletivos de trabalho, é possível observar que cada uma das categorias tinha uma situação diferente. As negociações na categoria dos professores resultavam em poucos ACTs, tendo como alteração no período o acordo firmado com a Unipac, que foi incluído no levantamento constante no subitem 4.2.2 somente após as entrevistas, tendo em vista que se trata de documento sem divulgação pública. Esse ACT foi firmado em decorrência da frustração de acordo entre o SINPRO Minas e o Sinepe/SE-MG, conforme relato do entrevistado da entidade sindical dos professores.

4.3.3.2. Mudanças no processo das negociações coletivas

Com referência ao processo das negociações coletivas, as principais mudanças com relação à Reforma Trabalhista de 2017 se encontram na aproximação das entidades sindicais com as áreas de recursos humanos das empresas vinculadas, que será tratada no subitem a seguir. Outras possíveis mudanças, como os prazos de vigência das CCTs dos professores, não foram relacionadas à Reforma Trabalhista de 2017, mas sim a outros fatores, podendo ser elencadas a alteração na direção de sindicatos e a própria pandemia causada pela Covid-19.

Uma mudança relacionada ao processo, que foi identificada no estudo, mas que tem íntima relação com a pandemia, apesar de parecer ser uma tendência, é a digitalização do processo de negociação em si. Tanto as mesas de negociação quanto as reuniões e assembleias para montagem e aprovação de pautas passaram a contar com recursos digitais. Esta é uma tendência que aparentemente vai se manter.

4.3.3.2.1. A gestão estratégica de recursos humanos no processo de negociação

A participação das áreas de recursos humanos nas negociações coletivas é percebida de forma diferente pelos atores coletivos. No caso das entidades sindicais de trabalhadores, ela só é perceptível quando são realizados acordos coletivos de trabalho. Esse tipo de negociação, realizado por meio das áreas de recursos humanos ou por negociadores especializados, ocorre apenas quando há algum interesse da empresa, não sendo perceptível a sua atuação estratégica. O relato de uma das empresas entrevistadas mostra bem essa estratégia:

“Normalmente, é a empresa que procura o sindicato para fazer um acordo coletivo, fora da data base do acordo de aumento salarial; normalmente é a empresa que procura por algum assunto específico que a gente queira fazer. Então, falando especificamente desses dois acordos, esse de redução do intervalo intrajornada foi uma demanda da empresa mesmo para conciliar transporte pessoal, e o acordo de jornada foi uma demanda dos empregados, os empregados de uma determinada área solicitaram a gente de utilizar essa escala e a gente falou que só podia fazer essa escala mediante acordo coletivo, então aí os próprios empregados foram até a diligência sindical que a gente tem lá e solicitou acordo coletivo, e aí a gente entrou em negociação para fazer o acordo coletivo, porque também era de interesse da empresa. Assim, o sindicato chegar para tentar fazer um acordo para um determinado assunto é muito difícil, ou muito raro, por parte de demanda da empresa ou uma demanda dos próprios empregados que procuram a empresa e a empresa pede para fazer esse contato com o sindicato”.

Por outro lado, para as entidades patronais, foram apontados elementos que indicam que o processo de negociação passou a ter uma participação mais efetiva das empresas e suas áreas de recursos humanos. Duas das entidades patronais, quais sejam a de professores e a de metalúrgicos, afirmaram que as negociações passaram a contar com um suporte das empresas na elaboração das pautas a serem negociadas com os trabalhadores. Foi relatado que essa alteração surgiu como regra para as negociações após a Reforma Trabalhista de 2017, dadas as possibilidades de negociações permitidas pelas mudanças legais, como exemplificado por um entrevistado de entidade sindical patronal: “Era raro, mas agora então com a reforma (...)

praticamente toda a negociação tem reforma patronal (...) se ela antes existia só em alguns casos, ela passou a ser recorrente”.

Conforme os relatos das entidades, foram estruturadas comissões de discussão das pautas que fazem maior sentido para as empresas, conforme suas demandas internas, que se tornam pautas a serem apresentadas às entidades sindicais de trabalhadores. A formatação é feita de acordo com o setor, sendo uma comissão única formada pelas principais empresas no setor de metalurgia e estratificada por público no caso do setor de educação. O trecho abaixo, de um entrevistado da entidade sindical patronal, demonstra a dinâmica da negociação:

“Tem uma comissão negociadora (...) formada por 14 pessoas pelo menos, e quando recebemos a pauta o que a gente faz? Faz uma primeira, uma ou duas reuniões com a comissão negociadora patronal, e a gente, além de analisar o que está sendo pedido (...) as empresas da comissão trazem já algum insumo relacionado com o dia a dia lá e quando vamos para a assembleia também eles trazem demandas do dia a dia, que é o pessoal de recursos humanos que traz”.

A dinâmica da formulação de diretrizes que são adotadas pelas entidades patronais nas negociações foi detalhada tanto por entrevistados das entidades patronais quanto pelos entrevistados de empresas. De acordo com eles, são selecionados representantes de empresas que trabalham, dentro das pautas de trabalhadores e de convenções anteriores, os elementos que serão prioridade nas negociações, e então é formulada uma espécie de pauta patronal, que será adotada no processo.

Essa comissão é formada por pessoas ligadas às áreas de recursos humanos ou que possuem uma interface com elas, que formulam os pontos de maior impacto e que devem ser observados na negociação. As diretrizes elaboradas pelo grupo são levadas à assembleia geral, que aprova os elementos que devem ser negociados.

Já no caso do comércio, tendo em vista os próprios problemas relacionados à representação nesse período, não foram relatadas alterações no processo de negociações. Possivelmente, em decorrência de toda a situação de insegurança jurídica com a representação da entidade, o próprio processo de negociação pode ter ficado em segundo plano. Além disso, o setor foi fortemente afetado pela pandemia causada pela Covid-19, o que acabou por redirecionar os esforços na manutenção das empresas e da empregabilidade.

Já as entrevistas com as entidades sindicais de trabalhadores não apontaram mudanças com relação ao tratamento direto com as áreas de recursos humanos, que possuem uma relação esporádica em casos de acordos coletivos de trabalho. Todavia, é importante verificar que essas

entidades passaram a lidar com contrapropostas ou pautas sindicais, que são elaboradas no interior das entidades patronais, conforme o relato a seguir:

“Até 2017 a gente entregava uma pauta de negociação para a [entidade sindical patronal], e a gente debatia nossa pauta de reivindicação, a reivindicação dos trabalhadores. A partir de 2017 para cá, a gente entrega uma pauta de negociação e a gente recebe outra. (...) Ela na verdade começa a fazer as reivindicações dela, ao inverso”.

4.3.3.3. Mudanças nos resultados das negociações

Com relação aos resultados das negociações, além daqueles relatados no subitem 4.3.2, outras mudanças foram mencionadas pelos entrevistados e dizem respeito a condições de reajustes e outras formas de remuneração. De acordo com parte dos entrevistados, os reajustes aprovados após a Reforma Trabalhista de 2017 não implicaram ganhos reais para os trabalhadores. Conforme os entrevistados, não foram celebrados acordos e convenções, após 2017, com ganhos reais para os trabalhadores, sendo obtido, quando muito, a recomposição da inflação.

Além disso, no caso específico dos metalúrgicos, as convenções contaram com uma redução de horas extras em 5%, fato este destacado tanto pela entidade de trabalhadores quanto pela patronal. Na visão dos atores, trata-se de uma alteração que possui um cunho mais simbólico, que mostra a mudança nas forças das entidades na medida em que o impacto para trabalhadores e empresas é mínimo.

4.3.3.4. Mudanças nas escolhas estratégicas dos sindicatos

Com relação à escolha estratégica dos sindicatos, todos os entrevistados abordaram questões que dizem respeito à estratégia negocial. São elementos mais voltados à transparência e lealdade na condução das negociações, ao tratamento adequado entre os interlocutores e à manutenção do respeito. Em que pese terem sido levantados como uma estratégia nas negociações, não consistem em estratégia organizacional, como foi objetivado neste estudo.

Todavia, há outros elementos levantados que fazem parte de uma estratégia organizacional para fortalecimento institucional. O primeiro, apresentado pelo entrevistado da entidade sindical de trabalhadores dos metalúrgicos, colocou que uma forma de garantir vantagem na mesa negocial é manter a unidade negocial, que nas palavras dele significa reunir

as três grandes federações sindicais que representam os metalúrgicos do estado e negociar de modo conjunto. Trata-se de uma negociação conjunta, abrangendo três grandes federações sindicais que negociam em bloco. Apesar de existirem cláusulas específicas de cada categoria, busca-se uma equiparação dos metalúrgicos do estado como um todo, aproximando, cada vez mais, o conteúdo das convenções coletivas de trabalho. É uma estratégia que já era adotada antes da Reforma Trabalhista de 2017 e que, aparentemente, não sofreu alterações com o novo marco legal.

Os sindicatos profissionais apontaram como desafio não apenas questões relacionadas ao conteúdo da reforma, mas também a própria discussão e o discurso dominante que permeou a aprovação, o que fez com que os trabalhadores se afastassem do sindicato e enfraquecessem suas atuações. Desse modo, aparentemente se tornou uma estratégia de fortalecimento dos sindicatos a busca por adesão da categoria, como pode ser observado no trecho a seguir:

“...a reforma impactou... Primeiro que nós perdemos o debate com trabalhador, o movimento sindical perdeu o debate com trabalhador, nós fomos retomando esse debate com os trabalhadores, a forma que as empresas falaram, as empresas e o governo falaram contra o movimento sindical, levou os trabalhadores ficar contra os sindicatos (...) é um processo novamente de formiguinha de você fazer de novo para você poder conseguir convencer os trabalhadores de que ele é o sindicato”.

Um fato destoante das expectativas sobre a Reforma Trabalhista de 2017, que consiste em achado deste estudo, é o fato de os sindicatos patronais também sofrerem com o discurso que permeou as discussões. De acordo com as entidades, vendeu-se a ideia para as empresas de que não seria mais necessária a negociação coletiva, algo que vem atrapalhando internamente as dinâmicas das entidades:

“Ficou mais difícil a assembleia empresarial pela convicção de alguns empregadores de que a CLT acabou, é lógico que ela não acabou, mas de qualquer forma, quando a CLT permite expressamente negociar legislado sobre o negociado os empregadores falam ‘Não, vamos tirar, está na lei, mas nós vamos tirar, então é o que mudou’.

Como pode ser visto no relato, que foi replicado nas outras entrevistas com entidades patronais, a ideia de não necessidade de negociação vem permeando as discussões, com constantes reivindicações para desconsiderar a construção histórica das convenções coletivas de trabalho, deixar nos termos da CLT ou mesmo piorar o que está estabelecido em lei, tendo em vista a possibilidade aberta pela reforma trabalhista.

Há, de certa forma, uma desconfiança também no papel das entidades representativas das empresas, uma vez que os seus próprios associados desconfiam da sua atuação. Neste ponto, chega-se a um possível efeito da Reforma Trabalhista de 2017: o enfraquecimento das instituições do trabalho como um todo, e não apenas do lado dos trabalhadores. Trata-se de um prejuízo para a mediação do trabalho como um todo, pois as instituições então perderam o prestígio com suas bases e, conseqüentemente, as negociações coletivas.

O entrevistado da entidade sindical patronal do comércio relatou ações que estão sendo desenvolvidas com vistas a recuperar a importância dentro do corpo de representados, o que perpassou uma aliança junto aos órgãos governamentais para tratar das flexibilizações no período da pandemia, bem como a prestação de serviços aos representados e a busca por políticas públicas que os beneficiem.

Essas ações do sindicato patronal se comunicam diretamente com a própria estratégia de financiamento das entidades. Da mesma forma, as entidades sindicais de trabalhadores têm adotado novas estratégias para ampliar a arrecadação e garantir o funcionamento das atividades. Uma delas, que foi mencionada por um entrevistado de empresa, diz respeito ao ajuizamento de ações coletivas, que acabam por abarcar apenas os sindicalizados. Como não foi uma estratégia relatada pelos entrevistados de entidades sindicais, cabe uma análise futura se de fato essa estratégia corresponde à realidade.

Já com relação aos relatos das entidades sindicais de trabalhadores, alternativas como a aproximação da base e busca por prestação de serviços foram mencionadas. No caso específico dos professores, há a cláusula de bolsas de estudos que acabam por garantir um grande número de filiados, haja vista que essas bolsas são distribuídas pelo sindicato.

Já os metalúrgicos inseriram dentro das cláusulas de convenções coletivas de trabalho o desconto negocial, através de mediação do Ministério Público do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho, em que o trabalhador tem que se opor à cobrança. O trabalho, então, visa garantir que os trabalhadores não se oponham à cobrança, de modo a garantir a arrecadação da entidade.

4.3.3.6. A não inserção de dados no mediador

O último ponto trabalhado nas entrevistas foi a questão do não registro de instrumentos no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, fato identificado tanto no caso das negociações dos professores quanto no dos comerciários. A pergunta também foi direcionada

às entidades dos metalúrgicos, que receberam com estranheza o questionamento e afirmaram não ter casos parecidos nas negociações deles.

Já as entidades sindicais dos professores e dos comerciários, tanto do lado patronal quanto do lado de trabalhadores, trouxeram elementos que ajudam a explicar o caso, conforme relato a seguir de um dos entrevistados que sintetiza bem a posição:

“As normas de registro são engraçadas, o sindicato que é registrado antigamente tinha uma portaria que dizia que se não atualizasse ele perderia o imposto sindical, isso foi revogado. Então significa que hoje o sindicato autoriza a diretoria, arregou e não acontece nada com eles. Mas, num registro das convenções, o Ministério do Trabalho se recusa a registrar se não tiver a diretoria atualizada. Então, eu conheço vários, eu participei (...) tem muitas convenções lá que não são registradas por falta de diretoria ou patronal, ou de trabalhadores; então esses são os dois modelos praticamente, além de que o mediador também é muito chato, eu tenho que fazer a convenção no formato que eles querem e não daquilo que você efetivamente negocia”.

De acordo com os relatos, o registro depende da regularidade cartorial de todas as entidades que celebraram o instrumento e ele segue uma lógica diferente da negociada pelos sindicatos. Somam-se a isso as decisões da Justiça do Trabalho e o fato de ter sido constatado, pelas entidades, que nada acontece em caso de não registro. Desse modo, não há um interesse de algumas entidades em registrar os instrumentos, em especial após a Reforma Trabalhista de 2017, o que acaba por comprometer a própria fidedignidade do banco de dados como instrumento censitário dos instrumentos de negociação coletiva.

Perpassados todos os subitens que trataram da análise das entrevistas sob o ponto de vista das categorias e eixos, passa-se ao resumo das alterações identificadas pelas entrevistas.

4.3.4. Quadro resumido das alterações identificadas pelas entrevistas

O Quadro 9 abaixo traz um resumo de todo o discutido neste subitem 4.3, que teve por objetivo verificar o impacto das mudanças na opinião dos atores coletivos de trabalho em entrevistas realizadas.

Quadro 9 – Síntese da análise das entrevistas

Categorias/eixos de análise		Elementos mais encontrados	Particularidades
Prevalência do negociado em detrimento do legislado		<ul style="list-style-type: none"> – Sindicatos de trabalhadores: apesar das manifestações contrárias, todos posicionaram contra a negociação de direitos piores que os previstos na legislação. – Empresas e sindicatos patronais: a maior parte afirmou que as mudanças consistem em aprimoramento, mas que dependem da disposição dos sindicatos para o avanço de pautas. 	
Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho		<ul style="list-style-type: none"> – Sindicatos de trabalhadores: apesar das manifestações contrárias, eles entenderam que não há lógica no dispositivo, uma vez que acordos são para condições melhores e não piores que convenções. – Empresas e sindicatos patronais: a maior parte afirmou que a mudança traz maior segurança jurídica para quem firma acordo coletivo. 	<ul style="list-style-type: none"> – Uma empresa afirmou que a mudança não alterou em nada as negociações.
Fim da ultratividade dos instrumentos coletivos		<ul style="list-style-type: none"> – Sindicatos de trabalhadores: dois afirmaram que o fim da ultratividade atrapalha o processo de negociação, pois os trabalhadores ficam com período descoberto. – Empresas e sindicatos patronais: a maior parte afirmou que o fim da ultratividade ajuda a realização das negociações. 	<ul style="list-style-type: none"> – As entidades do setor de comércio afirmaram que a medida não impactou, na medida em que há interesse de ambas as partes nas convenções.
Incentivos às negociações individuais em detrimento da coletiva	Trabalhador “hipersuficiente”	Tanto os sindicatos de trabalhadores quanto as empresas e sindicatos patronais entenderam que a norma é ineficaz e não impacta nas negociações coletivas	
	Acordo individual para banco de horas, jornada 12x36 e compensação de jornada	<ul style="list-style-type: none"> – Alteração significativa nas negociações de metalúrgicos e comerciários, pois essas pautas eram centrais das empresas e entidades sindicais patronais com os sindicatos dos trabalhadores e a alteração da reforma possibilitou a negociação direta. 	<ul style="list-style-type: none"> – Os metalúrgicos firmaram posição em não negociar banco de horas. – Os comerciários já negociavam banco de horas, mas os termos pioraram, tendo em vista a piora na legislação.
Fim das homologações nos sindicatos e alteração nas regras de dispensas		<ul style="list-style-type: none"> – Sindicatos de trabalhadores entenderam que a alteração diminui as suas capacidades de fiscalização e atuação nas empresas. – Empresas e sindicatos patronais entenderam que a medida diminui custos e burocracia, diminuindo a ingerência dos sindicatos de trabalhadores nas empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> – A convenção dos professores estabeleceu cláusula em que o professor dispensado pode optar por homologar a demissão no sindicato.
Fim do imposto sindical		<ul style="list-style-type: none"> – Sindicatos de trabalhadores: enfraquecimento na capacidade de mobilização, enxugamento e enfraquecimento das estruturas 	

		<p>sindicais, redução da capacidade de fiscalização do trabalho.</p> <p>– Empresas e sindicatos patronais: dois sindicatos trouxeram à tona a questão do fim do imposto sindical patronal, com redução na capacidade dessas entidades em sua atuação.</p>	
Alterações nas formas de trabalho	Regime de sobreaviso	Tanto os sindicatos de trabalhadores quanto as empresas e sindicatos patronais entenderam que a possibilidade é irrelevante.	
	Trabalho intermitente	<p>– Tanto os sindicatos de trabalhadores quanto as empresas e sindicatos patronais entenderam que essa forma de trabalho não teve o impacto inicialmente previsto, sendo pouco utilizada.</p> <p>– Alguns entrevistados enfatizaram a insegurança jurídica do instituto, o que o leva a não ser adotado.</p>	– Mesmo no caso das entidades do comércio, que abrangem os serviços, o entendimento foi que essa forma de trabalho é muito limitada ao ponto de não surgirem demandas para negociação das bases.
	Teletrabalho	Tanto os sindicatos de trabalhadores quanto as empresas e sindicatos patronais entenderam que a possibilidade não teve repercussão até a pandemia causada pela Covid-19 e que os dispositivos em lei possuem problemas em que é necessária a negociação.	
Terceirização irrestrita	<p>– Sindicatos de trabalhadores: comerciários e metalúrgicos apontaram que a agenda contra o instituto da terceirização saiu da negociação coletiva, buscando-se melhor regulamentação do tema.</p> <p>– Empresas e sindicatos patronais entenderam que a regulamentação encerrou algumas discussões sobre o tema, como no caso da caracterização da atividade meio ou atividade fim.</p>	Professores: o contrato por terceirização não impacta o setor, tendo em vista a prática da pejetização.	
Contratos temporários maiores	<p>– Sindicatos de trabalhadores: os sindicatos apontaram que a mudança na legislação facilitou a prática de mudança de CNPJ da empresa do trabalhador contratado, que já era utilizada.</p> <p>– Empresas e sindicatos patronais: não foi destacado pelos entrevistados, que apontaram se tratar de uma forma muito restrita a empresas maiores dado o custo.</p>		
Outras mudanças na estrutura das negociações	– As entrevistas não apontaram mudanças na estrutura das negociações coletivas.	– Foi identificado que algumas mudanças relacionadas a CCTs não celebradas não possuem relação com a Reforma Trabalhista de 2017.	
Outras mudanças no processo das negociações coletivas	– Uma tendência verificada na dinâmica de assembleias e mesas de negociação dizem respeito à utilização de mídias	– Foi identificado que algumas mudanças relacionadas ao prazo de	

	digitais para a participação remota, que tem relação direta com a pandemia.	validade das CCTs não possuem relação com a Reforma Trabalhista de 2017.
A gestão estratégica de recursos humanos no processo de negociação	<ul style="list-style-type: none"> – Sindicatos de trabalhadores: nenhuma alteração. Aparente desinteresse em tratar desses assuntos. – Empresas e sindicatos patronais: instituição nos setores de educação de grupos de trabalho formados por profissionais de recursos humanos para a análise de pautas a serem priorizadas pelos sindicatos patronais nas negociações coletivas. 	<ul style="list-style-type: none"> – A entidade de comércio esteve com problemas institucionais de representação no período, o que pode ter impedido novas políticas no período.
Outras mudanças nos resultados das negociações	<ul style="list-style-type: none"> – Foi apontado que desde a reforma não foram obtidos aumentos reais nas negociações coletivas. 	<ul style="list-style-type: none"> – Nas negociações dos metalúrgicos, houve diminuição do percentual de horas extras.
Outras mudanças nas escolhas estratégicas dos sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> – O discurso da reforma trabalhista acabou por afastar as bases tanto dos sindicatos de trabalhadores quanto dos sindicatos patronais, o que aponta para o enfraquecimento das instituições do trabalho como um todo. – Sindicatos de trabalhadores: busca por aproximação do trabalhador com o sindicato, alternativas para garantir a arrecadação, com a instituição do desconto negocial. – Sindicatos patronais: convencimento da base sobre a necessidade de manutenção das negociações coletivas; adoção de serviços e políticas para garantir a credibilidade com as empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> – Metalúrgicos: mesa de negociação conjunta foi mantida.

Terminada a análise das entrevistas, passa-se a discutir os achados nas duas etapas da pesquisa tendo como referência as previsões da literatura.

5. MUDANÇAS E PERMANÊNCIAS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A literatura, após a leitura dos dispositivos alterados pela Reforma Trabalhista de 2017 na legislação trabalhista, apontou para diversos aspectos que possivelmente influenciariam as negociações coletivas. Passados cinco anos da reforma, já é possível fazer um diagnóstico mais apurado sobre as alterações que de fato trouxeram alterações significativas para a negociação coletiva, bem como aqueles que tiveram impacto menor ou mesmo irrelevante. Neste item são discutidas essas alterações para analisar de modo mais abrangente os aspectos de estratégia, estrutura, processo, conteúdo e contexto que surgiram tanto da análise das cláusulas de acordos e convenções coletivas quanto das entrevistas com os atores.

Deste modo, buscou-se levantar aspectos apontados pela literatura que dificultariam a atuação dos sindicatos: a prevalência do negociado em detrimento do legislado; prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho; fim da ultratividade das negociações, limitando a vigência das contratualizações coletivas a dois anos; possibilidade da negociação individual em detrimento da coletiva; a supervisão das homologações das dispensas dos trabalhadores pelos sindicatos; e o estrangulamento financeiro das entidades sindicais com o fim do imposto sindical.

Com relação à prevalência do negociado em detrimento do legislado, Krein afirma que a:

“prevalência do negociado sobre o legislado traz como novidade a possibilidade de a negociação rebaixar regulamentações inscritas no marco legal. É uma inversão na hierarquia das normas, adotada na perspectiva de ajustar as relações de trabalho às especificidades do setor ou do local de trabalho, fortalecendo, portanto, o poder do empregador e não do trabalhador” (Krein, 2018, p-92).

Em uma outra perspectiva, Yeung (2017) coloca que a alteração possibilitaria aos trabalhadores negociar o que é melhor para eles, de modo que a alteração acaba por garantir as mínimas condições para negociação.

Fato é que havia, por parte da literatura, a expectativa de que convenções e acordos coletivos apresentassem uma ampliação significativa de cláusulas contendo itens diversos daqueles previstos em lei. Todavia, a própria leitura do conteúdo dos acordos e convenções coletivas demonstrou a quase inexistência de cláusulas com condições piores que a lei em relação ao montante, sendo observadas apenas em algumas convenções dos comerciários, mas de tema que a reforma alterou drasticamente as condições, qual seja o banco de horas. Na verdade, são

observadas alterações no período mais em detrimento da pandemia causada pela Covid-19 do que pela reforma em si, que não foi capaz de alterar drasticamente as cláusulas dos acordos e convenções.

Os dados apontam motivos que explicam o porquê de esse dispositivo não ter produzido tantos efeitos tanto. O primeiro diz respeito à postura e concepção política dos sindicatos estudados, especialmente o dos metalúrgicos e o dos professores, que firmaram compromisso em não negociar para menos que o disposto em lei, sendo que o último entrou em greve para sustentar sua posição. Mas mesmo no caso dos comerciários, que têm uma visão mais aberta para a negociação de direitos, como no caso do banco de horas, desde que gere benefícios aos trabalhadores, esse tipo de cláusulas não prosperou.

Neste sentido, tanto os dados dos acordos, especificamente a diminuição abrupta de acordos versando sobre jornada de trabalho e hora-extra, quanto as posições contrárias dos sindicatos de trabalhadores e comemorativas das empresas e sindicatos patronais apontam para outra explicação. Ao que parece, outras alterações que regulam o trabalho em si, com destaque para as alterações do Art. 59 e inserções dos Arts. 59-A e 59-B na CLT, ao permitir o acordo individual em detrimento do coletivo para assuntos como banco de horas, compensação de jornada e jornada em plantão, acabaram por atender às demandas que antigamente eram levadas aos sindicatos pelas empresas. Assim, por mais que possa ser negociado algo pior que o estabelecido em lei, as condições pós-reforma permitiram que essa piora, precarização, possa ser feita pela empresa diretamente com o trabalhador, sem necessidade de negociação ou mediação de sindicatos.

O segundo ponto a ser discutido é a alteração do art. 620, que estabeleceu a prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho. A expectativa era de se observar uma ampliação de acordos coletivos tratando de temas instituídos em convenções coletivas, para eventuais reduções. A análise dos acordos coletivos de trabalho demonstrou que houve uma significativa diminuição, no caso das categorias dos metalúrgicos e dos comerciários, após a Reforma Trabalhista de 2017, com um pico de acordos em 2020 relacionados à pandemia causada pela Covid-19. Quando se analisa o conteúdo desses acordos que deixaram de ser celebrados, nota-se que eles são exatamente aqueles das alterações do Art. 59 e inserções dos Arts. 59-A e 59-B na CLT, versando sobre jornada, banco de horas e horas extras.

Já as entrevistas apontaram que essa alteração não foi foco para os sindicatos de trabalhadores e a parte empresarial entendeu que a alteração garante maior segurança jurídica, mas não afetou as negociações em si. Deste modo, os elementos indicam que a alteração que

estabeleceu a prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas, que levaria a uma ampliação das negociações coletivas dos sindicatos diretamente com empresas, não produziu os efeitos esperados, na medida em que a reforma, por meio de outros dispositivos, permitiu que as empresas façam as negociações diretamente com os empregados.

O terceiro ponto a ser abordado é a alteração do Art. 444 da CLT, que estabeleceu que a negociação individual tem preponderância sobre os instrumentos coletivos para trabalhadores cujo salário mensal é superior a duas vezes ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Conforme Krein (2018), a medida “busca retirar da representação sindical os trabalhadores que ganham acima de dois tetos previdenciários, pois estes podem estabelecer contratos sem assistência do sindicato” (Krein, 2018, p-92-93).

Deste modo, esperava-se que a retirada desse público fosse notada como uma perda de poder representativo pelos sindicatos de trabalhadores. Entretanto, pelas entrevistas realizadas, é possível verificar que, por um lado, há uma percepção geral de que esses trabalhadores já não eram protegidos pelas negociações coletivas mesmo antes da Reforma Trabalhista de 2017, por terem naturalmente uma condição melhor que a do público geral. Por outro lado, há relato das próprias empresas que elas não se utilizam dessa negociação direta com o trabalhador, inclusive com o apontamento de que seria contraditório prever para um funcionário de escalão maior condições piores que aquelas oferecidas para a base.

Assim, há um indicativo de que esse dispositivo, apesar de seu apelo externo, na medida em que cria “trabalhadores hipersuficientes”, não trouxe nenhum efeito prático para as negociações coletivas ou mesmo para o trabalho em si.

O quarto ponto a ser discutido é que a inserção do parágrafo 3º ao art. 614 da CLT pela reforma trabalhista vedou expressamente a ultratividade da negociação coletiva. A literatura aponta para um prejuízo à negociação coletiva, restando aos trabalhadores o exercício de seu direito constitucional de greve, bem como a hipótese de dissídio coletivo previsto no parágrafo 2º da Constituição Federal (Rodrigues & Melo, 2017).

Essa alteração, em tese, reverberaria em uma maior negociabilidade de itens, em especial para o empregador, tendo em vista que, após o encerramento do instrumento coletivo, as cláusulas perdem vigência. No caso da análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho, não é possível extrair nenhum tipo de efeito. Já nas entrevistas, é possível verificar dois efeitos práticos. O primeiro diz respeito à data-base, em que a demora em concluir as negociações acaba por forçar um aceite do sindicato de trabalhadores em condições que não seriam as ideais, acabando por se tornar um forte instrumento de pressão exercido pelo lado

empresarial. O segundo é que, no caso de ultrapassar a vigência do instrumento anterior, o período em descoberto acaba por prejudicar os trabalhadores, uma vez que direitos e vantagens estabelecidos não necessariamente vão retroagir.

Interessante notar que, pelo lado dos trabalhadores, a posição não é unânime, uma vez que um dos sindicatos relatou que há, por parte do sindicato empresarial, o desejo de fechar as negociações, pois há cláusulas de interesse patronal e que prejudicam as empresas em caso de não assinatura. Deste modo, a alteração em si cumpriu o seu objetivo, na medida em que força uma negociação mais rápida, apesar de não ter impactado consideravelmente as cláusulas dos instrumentos coletivos.

O quinto ponto a ser abordado é a revogação do §1º do art. 477 da CLT, que consiste na “retirada da função do sindicato de supervisionar as homologações dos trabalhadores com mais de um ano no emprego” (Krein, 2018, p-92), o que afetaria os direitos dos trabalhadores.

Por se tratar de uma atividade estratégica dos sindicatos, a expectativa seria, por um lado, de enfraquecimento do ator coletivo dos trabalhadores. Os dados da análise das cláusulas das convenções coletivas de trabalho acabaram por demonstrar a centralidade do tema, haja vista que, no caso da negociação dos professores, que já possuíam negociações de cláusulas sobre homologações, estendendo para casos além daqueles previstos no §1º do art. 477 da CLT, foram negociadas condições para a homologação. Todavia, como visto no subitem 4.2.2, as condições são piores que aquelas constantes na legislação anterior à Reforma Trabalhista de 2017, na medida em que, de acordo com o negociado, é para profissionais com mais tempo de casa e somente ocorre caso o empregado requeira por escrito.

As entrevistas acabam por demonstrar a importância da temática. Pelo lado dos trabalhadores, foi relatado que a homologação era, ao mesmo tempo, uma forma de fiscalização do cumprimento dos direitos, de conhecimento das situações que estão ocorrendo dentro das empresas, como o volume de demissões, e de estabelecimento de relacionamento com aquele empregado, que acaba por retornar para base em um próximo emprego. Deste modo, a homologação era uma ferramenta de consolidação de base, pois fornecia diversos insumos para a atuação estratégica dos sindicatos de trabalhadores.

Por outro lado, tanto as empresas quanto os sindicatos patronais alegaram que a homologação gerava para as empresas: morosidade e burocracia, na medida em que os sindicatos não conseguiam dar vazão e não havia atendimento por parte de autoridade do Ministério do Trabalho; ingerência excessiva do sindicato de trabalhadores, que tinha um maior

acompanhamento da situação das empresas; e um incentivo à judicialização. Deste modo, a alteração foi comemorada pelos entrevistados da área patronal.

Em síntese, o fim das homologações de fato enfraqueceu a atuação dos sindicatos, tolhendo a sua capacidade de fiscalização e atuação. Foi percebido o êxito em reverter a medida pelo sindicato dos professores via convenção coletiva de trabalho, mas em condições piores que aquelas estabelecidas pela legislação anterior.

O sexto ponto é a inclusão do Art. 477-A na CLT, que equiparou as dispensas individuais e coletivas. Essa alteração representaria, de acordo com Krein (2018, p. 88), uma ação para “dar segurança para as empresas poderem desligar os trabalhadores coletivamente e individualmente sem necessidade de negociarem com o sindicato ou prestarem conta às instituições públicas”.

Esperava-se que o dispositivo se tornasse uma preocupação para as entidades sindicais de trabalhadores, bem como um posicionamento mais favorável do lado empresarial. Mas as entrevistas demonstraram pouca preocupação com esse dispositivo, uma vez que dispensas coletivas ocorrem em empresas com um quantitativo maior e em momentos críticos. A composição da maioria dos empregos, mesmo na categoria dos metalúrgicos, está em pequenas empresas, ao ponto de o entrevistado dos empregados dos comerciários afirmar que a composição não adere à hipótese de dispensa coletiva.

O sétimo ponto levantado é o estrangulamento financeiro sindical, que foi afetado pela alteração do Art. 545 da CLT, o que estabeleceu o fim da contribuição sindical obrigatória.

Com o estrangulamento financeiro, esperava-se que as atividades dos sindicatos caíssem radicalmente, haja vista a necessidade de recursos financeiros para o sustento das entidades. A primeira questão a ser pontuada é que o trabalho buscou três entidades de trabalhadores estruturadas e consolidadas, que possuem uma atuação sindical e que não tenderiam a desaparecer, como o que deve estar ocorrendo com os “sindicatos de cartório”.

A análise das cláusulas mostrou a existência de iniciativas para garantia do financiamento. No caso dos professores, foi mantida a regra do desconto em folha, que já existia e não foi retirada, apesar de questionamentos por parte do negociador patronal. Já no caso dos metalúrgicos, foi instituída a taxa negocial, com oposição que deve ser manifestada pelo trabalhador. Por fim, o que deu sinais de que a questão remuneratória impactou os sindicatos patronais, as convenções estabeleceram taxa negocial patronal e de trabalhadores e instituíram benefícios para aquelas empresas que comprovassem o recolhimento para ambos os sindicatos.

Mas das entrevistas é que se pode extrair melhor a realidade que os sindicatos vêm passando. Por um lado, foi possível verificar as previsões da literatura quanto à dificuldade para mobilização, para organização, para fiscalização do trabalho ou mesmo para funcionamento.

Todavia, um fato pouco explorado e que emergiu das entrevistas foi a alteração do art. 587 da CLT, tornando facultativa a contribuição sindical patronal, estendida a todas as empresas, tendo em vista que já havia uma discussão sobre a dispensa das empresas optantes pelo Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte (Simples). Pelas entrevistas, foi possível verificar a inconformidade, por parte também das entidades sindicais patronais, com o fim do imposto sindical e os efeitos danosos à atuação das entidades.

Esta é uma situação que destoa da literatura, que sempre focou no enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores, mas aparentemente a reforma teve como efeito o enfraquecimento dos atores dos trabalhadores e empregadores que compõem as negociações coletivas ou um enfraquecimento do modelo de regulação mediada de trabalho. A legislação nova, na verdade enfraquece os atores e, talvez, na intenção principal, a própria instituição “negociação”.

O oitavo ponto levantado foi referente à regulamentação das novas formas de contratação, como o teletrabalho e o trabalho intermitente, haja vista que a possibilidade de negociar o sobreaviso foi ignorada por todos os entrevistados.

A regulamentação do teletrabalho, realizada por meio das inserções dos arts. 75-A a 75-F na CLT. A literatura enxergou como problemas a não participação sindical (Lima & Bridi, 2019), insegurança sobre o retorno presencial (Hazan & Morato, 2018; Reis, 2018), custos para o trabalhador (Hazan & Morato, 2018), afastamento de direitos como horas extras, adicional noturno e intervalo intrajornada (Reis, 2018).

No entanto, imediatamente após a publicação da norma, o teletrabalho aparentemente não foi um tema relevante para os atores sociais. Tanto a análise dos acordos e convenções coletivas quanto as entrevistas apontaram para uma utilização relevante apenas a partir da pandemia causada pela Covid-19. As entrevistas apontaram para uma necessidade de aprimorar os institutos, dado que tanto trabalhadores quanto empregadores trouxeram diversos pontos problemáticos na aplicação. A Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, alterou significativamente os dispositivos, podendo ser melhorada essa situação.

O nono e último ponto a ser levantado diz respeito às alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que permitiram a terceirização irrestrita e a ampliação do prazo do contrato

temporário. Trata-se de uma medida que acaba por piorar na forma, legalizando práticas já existentes no mercado (Krein, 2018).

No caso da terceirização, observou-se uma mudança de agenda das entidades de trabalhadores, que passaram a lutar contra as incongruências do sistema de terceirização, como questões de representatividade sindical e isonomia salarial, dado que elas entendem que pela negociação coletiva não é possível reverter o cenário. Já o lado patronal entendeu que a mudança finalizou discussões que eram vigentes, como no caso da caracterização da área fim das empresas.

Já no caso do contrato temporário, observou-se, pelo lado dos sindicatos de trabalhadores, uma visão de piora na forma do instituto, que já era utilizado de formas não adequadas na visão deles. Já pelo lado patronal, não foi dada tanta importância, uma vez que foi afirmado que o instituto é destinado apenas a grandes empresas por ser uma contratação cara.

De modo a sintetizar toda a discussão sobre as alterações específicas da reforma trabalhista destacadas para discussão, foi elaborado o Quadro 10 abaixo.

Quadro 10 – Síntese dos achados da pesquisa nas categorias de análise

Categorias de análise	Previsão da literatura	Situação encontrada
Prevalência do negociado em detrimento do legislado	Negociações menos favoráveis para os trabalhadores, com cláusulas piores que a lei.	Apesar dos discursos, não foram identificados efeitos práticos da medida. Possível anulação dos efeitos, tendo em vista as alterações que possibilitaram a negociação direta com os trabalhadores.
Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho	Negociações de acordos menos favoráveis que as cláusulas de convenções coletivas.	Não foram identificados efeitos práticos da medida. Possível anulação dos efeitos, tendo em vista as alterações que possibilitaram a negociação direta com os trabalhadores. Pressuposto da literatura equivocada de que os sindicatos negociariam cláusulas piores para os trabalhadores em acordos coletivos que aqueles negociados em convenções
Fim da ultratividade dos instrumentos coletivos	Prejuízo na condução das negociações coletivas.	As negociações que chegam a ultrapassar a data-base acabam por prejudicar os trabalhadores, que ficam com período descoberto. Negociações com maior interesse do lado patronal não sofreram com a alteração. Sem impacto visível nas cláusulas de acordos e convenções coletivas.
Fim das homologações nos sindicatos	Piora na atuação das entidades sindicais de trabalhadores.	Limitação da atuação dos sindicatos na fiscalização dos direitos dos trabalhadores, acesso a eles e

		<p>informações sobre volume de demissões por empresas.</p> <p>A categoria dos professores conseguiu manter cláusula específica, mas com homologação devendo ser requisitada pelo trabalhador dispensado.</p>
Equiparação de dispensas individuais e coletivas	Piora na capacidade dos sindicatos em atuar em situações críticas de dispensas coletivas.	<p>Os entrevistados afirmaram que, por ser uma situação crítica, relacionada a grandes empresas, a regra acaba por não os afetar.</p> <p>Nenhuma repercussão em acordos e convenções coletivas.</p>
Trabalhador “hipersuficiente”	Perda de representatividade dos sindicatos de trabalhadores pela negociação direta.	<p>Todos entrevistados afirmaram que esse público nunca dependeu do acordo coletivo, sendo uma norma ineficaz em si.</p>
Acordo individual para banco de horas, jornada 12x36 e compensação de jornada	Perda de representatividade dos sindicatos de trabalhadores pela negociação direta.	<p>Forte impacto na estrutura das negociações coletivas, com a redução drástica de acordos coletivos.</p> <p>Enfraquecimento do sistema de relações de trabalho, pois o empregador passou a poder negociar diretamente os principais pontos de pauta.</p>
Fim do imposto sindical	Prejuízos nas atividades dos sindicatos de trabalhadores, que passariam a contar com menos recursos para o desempenho de suas atividades.	<p>Sindicatos de trabalhadores: confirmaram as expectativas da literatura, com o enfraquecimento na capacidade de mobilização, enxugamento e enfraquecimento das estruturas sindicais, redução da capacidade de fiscalização do trabalho.</p> <p>Empresas e sindicatos patronais: dois sindicatos trouxeram à tona a questão do fim do imposto sindical patronal, com redução na capacidade dessas entidades em sua atuação, algo até então não abordado pela literatura.</p> <p>Alterações substanciais nas cláusulas de pagamentos nos instrumentos firmados pelos metalúrgicos e comerciários, com a inserção de taxa negocial tanto de trabalhadores quanto patronal.</p>
Trabalho intermitente	Grande utilização do instituto em detrimento do contrato de trabalho com carga horária estabelecida.	<p>Dada a dificuldade na instrumentalização desse instituto, a utilização dele se demonstrou muito restrita, sem repercussão para as negociações coletivas.</p> <p>Mesmo no caso dos setores de serviços e comércio, não houve grandes impactos nas negociações.</p>
Teletrabalho	Não participação sindical, insegurança sobre o retorno presencial, custos para o trabalhador, afastamento de direitos como horas extras, adicional noturno e intervalo intrajornada.	<p>A norma passou a ter maior relevância somente a partir da pandemia.</p> <p>Há um consenso dos atores de que o teletrabalho é uma forma que deve permanecer, bem como que a norma da Reforma Trabalhista de 2017 não é adequada para a prática do teletrabalho nas empresas.</p>

		Apesar de não prever na norma a participação sindical, os sindicatos foram chamados, especialmente para ajustar os problemas que a norma não previa.
Terceirização irrestrita	Legalizar práticas já utilizadas pelas empresas e ampliar as opções dos empregadores para manejar a sua força de trabalho	Sindicatos de trabalhadores: comerciários e metalúrgicos apontaram que a agenda contra o instituto da terceirização saiu da negociação coletiva, buscando-se melhor regulamentação do tema. Empresas e sindicatos patronais: entenderam que a regulamentação encerrou algumas discussões sobre o tema, como no caso da caracterização da atividade meio ou atividade fim.
Contratos temporários maiores		-Sindicatos de trabalhadores: os sindicatos apontaram que a mudança na legislação facilitou a prática de mudança de CNPJ do trabalhador contratado, que já era utilizada. Empresas e sindicatos patronais: não foi destacado pelos entrevistados, que apontaram se tratar de uma forma muito restrita a empresas maiores dado o custo.

Terminada a análise das mudanças específicas, passa-se a abordar as mudanças dentro dos eixos de análise que não se enquadraram diretamente a alguma das mudanças específicas analisadas acima.

5.1. A estrutura das negociações coletivas

Em relação às convenções coletivas de trabalho, as pequenas alterações após 2017 nas negociações de metalúrgicos e professores, apontadas pela análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho, com as entrevistas se mostraram desvinculadas com a reforma, uma vez que possuem correlação com outros fatores, como alteração da estrutura sindical e animosidade entre sindicatos.

Já com relação aos acordos coletivos de trabalho, as categorias dos metalúrgicos e comerciários possuem um maior volume de negociações de ACTs, algumas das quais relativas a contextos específicos. Este é o caso, por exemplo, dos ACTs para tratar das folgas nos dias de Copa do Mundo em 2014 ou da pandemia em 2020, que levaram a aumentos momentâneos no quantitativo de acordos. Todavia, há negociações que diminuem significativamente ou mesmo desaparecem após a Reforma Trabalhista de 2017.

Nesse sentido, a partir tanto das entrevistas quanto da análise do conteúdo das cláusulas dos acordos coletivos de trabalho que deixaram de ser firmadas a partir de 2017, foi possível identificar que as principais alterações da reforma que provocaram diminuição permanente no volume de instrumentos foram as alterações do Art. 59 e inserções dos Arts. 59-A e 59-B na CLT, que permitiram o acordo individual para os casos de banco de horas com compensação de horas em até seis meses, compensação de jornada no mesmo mês e jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso.

É notória a percepção, por parte dos empregadores, de que essas alterações melhoraram as condições ao ponto de ser desnecessária a negociação, bem como o posicionamento dos sindicatos dos trabalhadores que entendem prejudiciais as alterações. Essas alterações explicam a quase eliminação de acordos coletivos que tratem de jornada e horas extras.

5.2. O processo das negociações coletivas

A análise das convenções coletivas de trabalho apontou para uma possível alteração no processo de negociação dos professores e manutenção nas outras categorias. Todavia, as entrevistas com os atores que realizam as negociações da categoria não confirmaram os dados apontados pela análise, não possuindo relação com a reforma.

Já as entrevistas apontaram que o processo de negociação passou a ter mais etapas e se tornou mais complexo e que a força motriz para a mudança foi a Reforma Trabalhista de 2017 no caso do setor de metalurgia. Conforme relatos realizados pelos entrevistados, o sindicato patronal passou a elaborar uma pauta de negociação por um grupo de trabalho instituído por representantes de 14 empresas que compõem a entidade, que levantam as demandas internas de suas organizações e formulam um rol de pautas a serem apresentadas. Essas pautas são avaliadas e aprovadas pela assembleia geral, para então serem encaminhadas para o sindicato de trabalhadores.

Trata-se de uma alteração substancial no processo de negociação, uma vez que as empresas passam a opinar e participar, de modo mais direto, na negociação das convenções coletivas de trabalho. Tradicionalmente, as negociações giram em torno das pautas apresentadas pelos representantes dos trabalhadores e da discussão das condições, por meio de contrapropostas apresentadas pelos representantes dos empregadores.

Em função da possibilidade de negociação das condições estabelecidas em lei, conforme o art. 611-A da CLT, as empresas passaram a ter condições de apresentar pautas de pontos que

desejam negociar frente às previsões legais. Há indicativos de que o mesmo não ocorreu de forma mais incisiva nas áreas de educação e comércio, apesar de comissões terem sido criadas no primeiro caso.

Quanto às pautas de reivindicação, as alterações legislativas sobre homologações, taxa sindical e outros itens, como hora extra e banco de horas, parecem ter entrado de modo mais incisivo nas mesas de negociação.

Uma outra questão levantada foi a digitalização do processo, tanto de formulação de propostas e assembleias quanto de negociação em si, em que as reuniões passaram a acontecer de forma remota. Trata-se de uma alteração com íntima relação com a pandemia causada pela Covid-19, e não com a reforma, mas que merece ser destacada como um dos achados da pesquisa.

Como especificidade do eixo de análise identificado nos dados da pesquisa, passa-se a ter o enfoque na gestão estratégica de recursos humanos no processo de negociação coletiva.

5.2.1. A gestão estratégica de recursos humanos nas negociações coletivas

Os estudos de mais de uma década das negociações coletivas no Brasil apontam a falta de interesse, por parte tanto das empresas quanto das entidades sindicais de trabalhadores, em trabalhar questões de gestão de recursos humanos nas negociações coletivas (Cruz, Sarsur & Amorim, 2012; Amorim, Cruz, Sarsur & Fischer, 2017; Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016; Amorim, Cruz, Sarsur & Fischer, 2021). Esta tendência acaba por ser confirmada, em parte, pelos dados desta pesquisa, que apresenta novidades com relação à abordagem nas entidades de representação das empresas.

Por um lado, nas entrevistas com os representantes dos trabalhadores, é possível concluir que as discussões com as áreas de recursos humanos se limitam à análise das demandas das empresas e negociação pontual. Não foi possível identificar uma aproximação desses sindicatos na discussão das políticas de recursos humanos, tampouco interesse em trabalhar essas questões.

Pelo outro lado, com relação às entidades patronais, foi identificado, nos casos dos setores de metalurgia e educação, o estabelecimento de grupos de trabalho com representantes de diversas empresas associadas, com íntima relação com as áreas de recursos humanos das empresas como estratégia para o processo de negociação, em especial na formulação de diretrizes e prioridades. Conforme os relatos das entidades, trata-se de um movimento iniciado

em decorrência da Reforma Trabalhista de 2017, estando intimamente ligado às liberdades de negociação aprovadas, em especial as alterações do art. 611-A. É uma iniciativa que muda a forma como os sindicatos patronais veem as negociações, mais focada nas necessidades levantadas pelas empresas. O mesmo movimento não foi identificado no setor de comércio, que sofreu com questões institucionais no período, mas é algo a ser acompanhado nos próximos anos.

Terminada a análise sobre a gestão estratégica de recursos humanos nas negociações coletivas, passa-se a abordar o conteúdo das negociações coletivas.

5.3. O conteúdo das negociações coletivas

Conforme verificado nos outros subitens que compõem este item, há mais alterações relativas a outros temas intercorrentes, como a pandemia causada pela Covid-19, que, em decorrência da Reforma Trabalhista de 2017, foram averiguadas dentro das perguntas realizadas.

As alterações percebidas nas negociações coletivas dos comerciários em seu conteúdo, que remetem às alterações advindas com as modificações do art. 59 e inserções dos arts. 59-A e 59-B na CLT, alteraram consideravelmente as condições de negociação dos atores, uma vez que, inexistindo CCT ou ACT sobre o tema, pode-se negociar diretamente com o trabalhador.

Há um interesse por parte dos sindicatos patronais em negociar esses pontos em específico, de modo que a repercussão ou não desses pontos nas CCTs depende da disposição dos sindicatos de trabalhadores em negociar ou não. No estudo em específico, as entidades sindicais dos metalúrgicos e professores são ideologicamente contra negociar banco de horas, enquanto a dos comerciários entendeu ser oportuno negociar melhores condições nesses temas.

Foi possível verificar, ainda, a alteração das cláusulas relacionadas à homologação das rescisões dos professores, reflexo direto da alteração promovida pela revogação do §1º do Art. 477 da CLT, retornando, em parte, a função para a entidade dos trabalhadores.

Outras mudanças relatadas pelos entrevistados dizem respeito a condições de reajustes e outras formas de remuneração. Em que pese a percepção dos entrevistados de que houve uma diminuição da capacidade negocial dos sindicatos, não é possível afirmar que há uma correlação direta entre esses fatos e a reforma em si, tendo em vista se tratar de um período de crise do trabalho, em que as condições para ganhos reais geralmente não são vantajosas para os trabalhadores.

Terminada a análise sobre as alterações no conteúdo de negociações, passa-se a abordar as escolhas estratégicas dos sindicatos.

5.4. As escolhas estratégicas dos sindicatos

Antes de iniciar a discussão, é importante destacar que, no caso das entidades sindicais patronais, os questionamentos não conseguiram extrair muitos dados, tendo em vista que foram entrevistados prepostos, que não possuem uma compreensão global da entidade. Todavia, foi possível identificar ações e estratégias adotadas para um melhor posicionamento social como um todo.

Com relação à escolha estratégica dos sindicatos, todos os entrevistados abordaram questões que dizem respeito à estratégia negocial, como respeito, transparência, entre outras, que na realidade não se enquadram no conceito trazido pela literatura, que são as decisões em nível estratégico de como as entidades sindicais se estruturam quanto as escolhas adotadas por cada uma das partes (Katz, Kochan & Colvin, 2017).

Quanto ao levantamento de recursos para o custeio, tendo em vista o fim do imposto sindical, os dados apontam que os sindicatos de trabalhadores acabaram por utilizar as negociações coletivas, o que foi feito também pelos sindicatos patronais. Nesse ponto, pode-se destacar o risco de representatividade quando as entidades sindicais passam a se preocupar mais com a arrecadação do que com a defesa dos direitos dos representados.

Pensando na mesa de negociações, pelo lado das entidades de trabalhadores, foi identificada na atuação dos metalúrgicos o interesse na unidade dos sindicatos estaduais, de modo a manter uma mesa de negociações única. É uma estratégia anterior à reforma que ainda se mantém. Já os professores adotaram como estratégia negocial a adoção de greves para impedir qualquer negociação que diminuísse direitos já concedidos. Por fim, os comerciários já possuem uma característica mais flexível na negociação de direitos, como a negociação de cláusulas de banco de horas, o que garantiu o interesse da entidade patronal nas negociações e, assim, garantindo que fatores como o fim da ultratividade não impactassem as suas negociações.

Com relação aos discursos veiculados no processo da aprovação dos normativos e posteriormente a eles, foi destacado pelas entidades sindicais um descrédito por parte de seus associados na atuação das entidades que regulam o trabalho, incluindo também o setor patronal, que não é citado pela literatura.

Para confrontar este fato, pelo lado das entidades sindicais de trabalhadores tem sido adotada a estratégia a volta às bases, com a sensibilização da importância da atuação sindical, em uma busca de coesão das classes.

Já as entidades patronais também vêm adotando como estratégia a sensibilização das empresas da necessidade de continuar negociando, uma vez que a ideia de que a “CLT acabou” está muito forte entre os empresários. Outras estratégias patronais de coesão de classe têm relação com a prestação de serviços e a atuação frente aos órgãos públicos para conquista de políticas públicas importantes para os setores.

5.5. Quadro resumido das alterações identificadas pelos acordos e convenções coletivas de trabalho

O Quadro 11 abaixo resume os achados deste estudo, na análise, à luz da literatura, dos achados nas cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho e nas entrevistas com os atores coletivos.

Quadro 11 – Síntese dos achados na pesquisa nos eixos de análise

Eixos de análise	O que convergiu com a literatura	O que divergiu da literatura
Mudanças na estrutura das negociações	<ul style="list-style-type: none"> – Diminuição das negociações coletivas em função da possibilidade de negociações diretas. 	<ul style="list-style-type: none"> – A possibilidade de negociação do legislado não ampliou as negociações coletivas. – A prevalência de acordos sobre convenções coletivas não ampliou negociações diretas com empresas. – A instituição do chamado “trabalhador hipersuficiente” não surtiu nenhum efeito prático.
Mudanças no processo das negociações coletivas	<ul style="list-style-type: none"> – A prevalência do legislado sobre o negociado mudou a dinâmica de negociações, com novas pautas patronais. – O fim da ultratividade em alguns casos piorou a dinâmica das negociações para os sindicatos de trabalhadores. – As negociações diretas, bem como a piora da legislação, agravaram a dinâmica das negociações para os sindicatos de trabalhadores. 	<ul style="list-style-type: none"> – A prevalência de acordos sobre convenções coletivas não alterou as negociações diretas com empresas. – O discurso da reforma trabalhista acabou por dificultar o fechamento de pautas das entidades sindicais patronais.
A gestão estratégica de recursos humanos no processo de negociação	<ul style="list-style-type: none"> – Permanência do afastamento e desinteresse entre sindicatos de trabalhadores e as políticas de recursos humanos das empresas 	<ul style="list-style-type: none"> – A prevalência do legislado sobre o negociado mudou em alguns casos a relação dos sindicatos patronais e empresas, com o estabelecimento de grupos de

		trabalhos formados por representantes da área de recursos humanos das empresas para a formulação de prioridades de negociação ou pautas patronais.
Mudanças nos resultados das negociações	<ul style="list-style-type: none"> – As reduções dos termos da legislação alteraram em cláusulas específicas os resultados das negociações. – Alterações substanciais nas cláusulas de pagamentos nos instrumentos firmados pelos metalúrgicos e comerciários, com a inserção de taxa negocial tanto de trabalhadores quanto patronal. 	<ul style="list-style-type: none"> – A possibilidade de negociação do legislado não alterou os resultados das negociações. – Em geral, as diversas alterações não refletiram nas negociações, que acabaram sendo mais impactadas por outros fatores, como a pandemia.
Mudanças nas escolhas estratégicas dos sindicatos		<ul style="list-style-type: none"> – O discurso da reforma trabalhista acabou por afastar as bases tanto dos sindicatos de trabalhadores quanto dos sindicatos patronais, o que aponta para o enfraquecimento das instituições do trabalho como um todo. – Sindicatos de trabalhadores: busca por aproximação do trabalhador com o sindicato, alternativas para garantir a arrecadação, com a instituição do desconto negocial. – Empresas e sindicatos patronais: convencimento da base sobre a necessidade de manutenção das negociações coletivas; adoção de serviços e políticas para garantir a credibilidade com as empresas.

A construção do quadro aponta para efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 bem diferentes daqueles esperados pela literatura. Essa divergência pode ser atribuída ao fato das várias modificações se sobreporem umas às outras, de modo a anular a efetividade de determinadas mudanças. Corroborando para esta tese o fato das mudanças que objetivaram a ampliação das negociações coletivas, como a possibilidade de estabelecer condições piores que a lei, não terem apresentado efeitos consideráveis na medida em que outras alterações possibilitaram a negociação direta entre empresas e trabalhadores.

Outro elemento de destaque dessa pesquisa é o enfraquecimento das negociações coletivas com as bases dos sindicatos, tanto patronais quanto de trabalhadores, da importância da instituição “negociação”, efeito esse que, aparentemente, guarda mais relação com os discursos que permearam e permeiam as bases desses atores sociais que com a reforma em si, mas que também enfraqueceram em suas atuações com o fim do imposto sindical.

Por fim, pode-se destacar os elementos que permitem uma visão de como as entidades estão trabalhando em nível estratégico, com destaque para o esforço em aproximar das bases, podendo fazer parte dessa estratégia maior envolvimento das áreas de recursos humanos das empresas nas negociações coletivas. Sintetizados os achados deste estudo, passa-se a tecer as considerações finais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo abordou as alterações na estrutura, processo, resultados e estratégias dos atores sociais que compõem as negociações coletivas em face das alterações realizadas pela Reforma Trabalhista de 2017. A base teórica adotada foi a institucionalista, na tradição anglo-americana de estudo das relações de trabalho, já considerada a abordagem das escolhas estratégicas e sua interconexão com as abordagens institucionalistas da gestão estratégica de recursos humanos.

Para um melhor foco do trabalho, foi realizada uma análise das reformas trabalhistas, bem como uma análise histórica dos institutos das negociações coletivas e reformas no Brasil. Por fim, foi realizado um levantamento sistemático de literatura que trata especificamente da Reforma Trabalhista de 2017 e seus impactos nas negociações coletivas de trabalho. Todos esses elementos teóricos, constantes no item 2, permitiram a elaboração de um quadro conceitual robusto, que somado às ferramentas apresentadas no item 3, possibilitaram a análise e discussões realizadas nos itens 4 e 5.

O primeiro objetivo específico foi identificar possíveis alterações na estrutura das negociações coletivas. Por um lado, observou-se que a possibilidade de negociações diretas, em especial relacionada às possibilidades de negociação de banco de horas, jornadas de plantão e compensação de jornada, impactou sensivelmente a estrutura das negociações coletivas. Houve uma redução considerável de acordos coletivos sobre os temas, de modo que as empresas se retiraram da mesa de negociação por poder negociar diretamente.

Já outras alterações que a literatura previa que poderiam modificar as negociações não se concretizaram. A possibilidade de negociação do legislado não ampliou as negociações coletivas ou trouxe novos atores, tampouco a prevalência de acordos sobre convenções coletivas não ampliou negociações diretas com empresas. Possivelmente, a possibilidade de negociações diretas foi tão impactante que reduziu os efeitos que essas modificações poderiam produzir na estrutura de negociações. Além disso, a instituição do chamado “trabalhador hipersuficiente” não surtiu nenhum efeito prático, na medida em que esses trabalhadores, na prática, já não eram protegidos pelas negociações coletivas.

O segundo objetivo específico direcionou o estudo para buscar mudanças no processo de negociação. A prevalência do legislado sobre o negociado mudou a dinâmica de negociações, na medida em que os sindicatos patronais passaram a apresentar pautas de reivindicações, o que já era esperado pela literatura. Além disso, o fim da ultratividade em

alguns casos piorou a dinâmica das negociações para os sindicatos de trabalhadores, na medida em que acelera o processo de fechamento quando se aproxima ou passa a data-base da categoria. Interessante notar que, no caso dos comerciários, que fazem uma negociação mais abrangente, incluindo cláusulas com maior interesse pelo lado patronal, o fim da ultratividade não produziu efeitos, dado o maior interesse de ambas as partes em fechar as negociações.

Além disso, as negociações diretas, bem como a piora das condições da legislação, prejudicaram a dinâmica das negociações para os sindicatos de trabalhadores, uma vez que o empregador passou a ter a opção de negociar diretamente e abandonar as negociações se não há avanços nos pleitos relacionados a esses temas. Já outras alterações não produziram os efeitos esperados, a começar pela prevalência de acordos sobre convenções coletivas, que não alterou o processo de negociação com as negociações diretas com empresas.

Uma questão de destaque é que o discurso da reforma trabalhista acabou por dificultar o fechamento de pautas das entidades sindicais patronais. Por entenderem que a CLT não existe mais ou pode ser piorada, muitas empresas acabam por levar demandas muito radicais nas assembleias gerais, dificultando a dinâmica interna dessas entidades.

Este segundo objetivo, dentro dos dados analisados, demonstrou íntima relação com o quinto objetivo, que propunha investigar se e como os setores de recursos humanos das empresas participam na montagem das estratégias estabelecidas pelas empresas nas negociações coletivas. A prevalência do legislado sobre o negociado mudou em alguns casos a relação dos sindicatos patronais e das empresas, com o estabelecimento de grupos de trabalho formados por representantes da área de recursos humanos das empresas para a formulação de prioridades de negociação ou pautas patronais. Trata-se de uma mudança no processo de negociações, na medida em que as áreas de recursos humanos são chamadas para o processo de formulação de pautas para as negociações.

Por outro lado, confirmando o que a literatura já vem relatando, foi identificada a permanência do afastamento e desinteresse entre sindicatos de trabalhadores e as políticas de recursos humanos das empresas, que permanecem sem uma comunicação.

O terceiro objetivo orientou os estudos para a análise dos resultados das negociações no período, tendo em vista o volume, tipos e condições das cláusulas. Não foram identificadas alterações estruturais nas negociações, em especial quanto a volume e cláusulas negociadas nas convenções coletivas em decorrência da Reforma Trabalhista de 2017. Ao contrário do que a literatura previa, os dados apontam que o posicionamento dos sindicatos foi de manutenção das

cláusulas costumeiramente negociadas, o que fez com que a previsão de diminuição do volume e negociação de direitos não ocorresse.

As principais alterações foram relativas à inserção de taxa negocial tanto de trabalhadores quanto patronal, sendo observadas outras alterações em cláusulas específicas que já eram negociadas, com alterações significativas nos termos negociados, como o banco de horas dos comerciários e a homologação das rescisões dos professores. Ocorreu a ampliação de cláusulas a partir de 2020 que tangenciam a Reforma Trabalhista de 2017, em especial sobre o teletrabalho, mas com um gatilho diferente, a pandemia causada pela Covid-19, e que entraram como uma crítica unânime sobre o próprio texto aprovado.

O quarto objetivo guiou os trabalhos para verificar se ocorreram alterações nas escolhas estratégicas dos sindicatos estudados em decorrência das alterações legislativas. Talvez o principal achado deste estudo, que impactou diretamente as estratégias das instituições, gira em torno dos impactos do discurso da reforma trabalhista nas bases dos sindicatos de trabalhadores, mas principalmente dos sindicatos patronais, quanto ao papel das instituições do trabalho e da importância da negociação coletiva como meio de mediação do trabalho.

Há indícios do afastamento das bases tanto dos sindicatos de trabalhadores quanto dos patronais, o que aponta para o enfraquecimento das instituições do trabalho regulado como um todo. Como mecanismos para mitigar os efeitos desse afastamento de bases, as entidades vêm tentando fortalecer a sua representatividade com suas bases, seja com uma maior aproximação, seja com a busca por políticas e benefícios que avalizem o papel dessas instituições.

O alcance dos cinco objetivos específicos propostos possibilitou também o alcance do objetivo principal da tese, que foi analisar se as alterações da legislação trabalhista decorrentes da reforma de 2017. Estas conclusões do trabalho possibilitam responder aos objetivos da pesquisa, mas devem ser relativizadas tendo em vista que a metodologia aplicada no estudo não permite uma generalização. Outra limitação diz respeito ao número de entrevistados por entidade, que acaba sendo naturalmente restrita, seja pela própria organização das entidades, que selecionam um interlocutor, seja porque o processo em si é conduzido por poucas pessoas.

A metodologia aplicada e o escopo do trabalho não permitiram identificar se houve alterações nas rodadas de negociações, dentro do processo de negociação, tendo em vista que o tema não surgiu nas entrevistas e não poderia ser identificado em acordos e convenções coletivas de trabalho. Trata-se de uma limitação deste estudo, que pode ser explorado em novos estudos que façam o acompanhamento das negociações coletivas e tenham como objetivo analisar atas de reunião de negociação.

Já a descoberta das inconsistências do Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego consiste, por um lado, em um grande achado, na medida em que eram realizadas pesquisas confiando na base, mas, por outro lado, consiste em uma limitação de pesquisa. Para tentar mitigar essa limitação, foram consultados os sites das entidades e pedido aos entrevistados que fornecessem eventuais documentos não disponíveis ao público.

A presente pesquisa se propôs a estudar as relações de trabalho dentro da perspectiva institucionalista do sistema de relações de trabalho utilizando a abordagem das escolhas estratégicas, consistindo em uma inovação nas pesquisas de relações de trabalho no Brasil, na medida em que não há estudos em âmbito nacional em negociações coletivas com enfoque nas estratégias dos atores coletivos. Além disso, a pesquisa acabou por confirmar algumas previsões da literatura, como também demonstrar que muitas pesquisas teóricas, que não utilizaram elementos empíricos para as suas construções, acabam por não se sustentar quando se olha para os fenômenos.

Alguns elementos emergiram enquanto a pesquisa estava em elaboração, que poderiam inspirar futuros estudos. O primeiro diz respeito à própria limitação de pesquisa, que não permitiu um acompanhamento das formulações de pauta e rodadas das negociações, para identificar de uma forma mais acurada o processo de negociações coletivas.

Outra sugestão destinada especialmente a pesquisadores que trabalham na ponte entre gestão de recursos humanos e relações de trabalho seria acompanhar a participação das empresas na formulação de pautas dos sindicatos patronais, para verificar como a participação das áreas de RH atuam nos grupos de trabalho.

Os dados apontaram, ainda, para profundas modificações após a Reforma Trabalhista de 2017, em especial em decorrência da pandemia causada pela Covid-19, que foram abordadas pelo trabalho de forma tangencial, mas que mereceriam uma pesquisa específica, principalmente com relação às alterações que devem permanecer, como no caso do teletrabalho ou do trabalho híbrido.

Por fim, novos estudos abrangendo outros contextos no país podem complementar os achados desta pesquisa, tornando a visão mais ampla sobre o fenômeno das relações de trabalho após a Reforma Trabalhista de 2017.

Por fim, como principais contribuições, a pesquisa demonstra que não ocorreram grandes mudanças nos termos dos acordos e convenções coletivas de trabalho nos casos estudados, apesar da mudança substancial dos dispositivos legais decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017. Verificaram-se impactos para as negociações coletivas 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. Assim, os dados deste estudo apontam que o efeito macro da Reforma Trabalhista de 2017 foi o fortalecimento da negociação direta em detrimento da mediação por atores coletivos, em consequência do enfraquecimento tanto das instituições do trabalho quanto das negociações coletivas.

A regulação do trabalho é um fator importante tanto para a garantia de uma melhor distribuição de renda na economia quanto para a estabilização social. A manutenção de um sistema sem mediação pode levar tanto à ampliação da injustiça social quanto ao aumento do conflito social, o que é prejudicial para sociedade como um todo. Por este motivo, estudo empíricos sobre como as negociações coletivas estão ocorrendo permitem uma melhor discussão sobre os rumos a serem seguidos baseados no que efetivamente acontece no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

- Adascalitei, D., & Pignatti, C. (2016). *Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium*, IZA Journal of Labor Policy, 5-15.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). *A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Serviço Social & Sociedade*, (123), 407-427.
- Antunes, R., & Silva, J. B. da (2015). *Para Onde Foram os Sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial*. Caderno CRH, 28(75), 511-527.
- Amorim, W. A. C. de (2015a). Capítulo 3: Negociações coletivas no Brasil após 2000: a hora dos ganhos reais. In *Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado*. 1ª ed. Atlas, São Paulo, 45-69.
- Amorim, W. A. C. de (2015b). Capítulo 4: Greves no Brasil: uma análise do período recente e tendências. In *Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado*. 1ª ed. Atlas, São Paulo, pp. 45-69.
- Amorim, W. A. C. de (2017). *Gestão de recursos humanos e Relações de Trabalho no Brasil: uma análise sob a ótica da teoria dos custos de transação em um conjunto de empresas privadas*. Tese de Livre Docência, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Amorim, W. A. C. de (2019). *Da Economia Institucional à Gestão de Recursos Humanos: Uma Abordagem Mediada pela Teoria dos Custos de Transação – Parte 1*. Informações FIPE, 462, 12-18.
- Amorim, W. A. C. de (2020). *The future of work in Brazil: Looking after institutions*. RAE-Revista de Administração de Empresas (*Journal of Business Management*), 60(5), 371-377.
- Amorim, W. A. C. de, Cruz, M. V. G., Sarsur, A. M., & Fischer, A. L. (2021). *HRM in Brazil: an institutional approach*. *Revista de Gestão*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Amorim, W. A. C. de, Cruz, M. V. G., Sarsur, A., & Fischer, A. (2017). *Certificação Bancária e Regulação de Mercado: Relações de Trabalho e (Pouca) Negociação*. *Revista de Administração da UFSM*, 10(2), 204-222.
- Azevedo, M. C. de., Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2015). *Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros*. *Revista de Administração* (São Paulo), 50(3), 277-291.
- Batista, R. A. (2019). *Análise da narrativa do Jornal Nacional sobre o lançamento da proposta de reforma trabalhista*. *Argumentum*, 11(3), 126–139.
- Bauer, M. W. (2003). *Análise de conteúdo clássica: uma revisão*. In: *Pesquisa qualitativa com som, imagem e texto*. 2ª ed. Vozes, Petrópolis, pp. 189-221.

Bentes, N., & Ferreira, V. (2020). Controle de convencionalidade e acesso à justiça: uma análise do beneficiário da justiça gratuita à luz da Reforma Trabalhista. *Revista Videre*, 12(25), 207-222.

Berg, B. L. (2004). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. 5th Edition, Pearson Education, Boston.

Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th edition). London: Palgrave Macmillan UK.

Brewster, C., & Boselie, P. (2013). *At the crossroads at midnight: Strategic human resource management now*. John H. Dunning Centre for International Business, Discussion Paper, 2013-010, June 2013. Reading.

Camargos, R. C. M., & Serrao, R. S. (2011). *Três décadas de negociação coletiva no Brasil: Contextos, Resultados e Desafios*. In: Maria Cristina Cacciamali; Rosana Ribeiro; Junior Macambira. (Org.). *Século XXI: Transformações e Continuidades nas Relações de Trabalho*. Fortaleza: Coedição BNB, IDT, USP, 79-98.

Campos, A. G. (2016). *Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?* Brasília: Ipea. (Texto para discussão).

Cardoso, A. C. M., & Lima, C. R. (2020). A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [online]. 2020, 45(2), 1-11.

Cardoso, A. M. (2015). Dimensões da Crise do Sindicalismo Brasileiro. *Caderno CRH*, 28(75), 493-510.

Cardoso, A. M., & Gindin, J. (2017). *O movimento sindical na Argentina e no Brasil* (2002-2014). *Sociedade e Estado*, 32(1), 13-37.

Carvalho, C. O., & Guerra, A. C. (2020). A Flexibilização de Direitos Trabalhistas no Brasil: Perspectiva Histórica do Governo Collor até a Reforma Trabalhista de 2017. *Anais do XLIV Encontro da ANPAD – EnANPAD 2020*.

Carvalho Neto, A. M. (2001). *Relações de Trabalho e Negociação Coletiva na Virada do Milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira*. Petrópolis: Vozes.

Carvalho Neto, A., Amorim, W. A. C. de, & Fischer, A. L. (2016). Top Human Resources Managers Views on Trade Union Action in Brazilian Corporations. *Brazilian Administration Review*, 13(4), 1-23.

Collier, R. B, Dubal, V., & Carter, C. (2017). *Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate*. UC Berkeley: Institute for Research on Labor and Employment. Retrieved from <https://escholarship.org/uc/item/4c8862zj>.

Colombi, A. P. F. (2019). *As Centrais Sindicais e a Reforma Trabalhista: enfrentamentos e dificuldades*. *Tempo Social*, 31(3), 217-236.

- Corsi, T., & Mastrodi, J. (2018). Trabalho terceirizado: sobre a precarização das condições de trabalho a partir da Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 9(3), 243-270.
- Cortiano Junior, E., & Ramos, A. A. (2018). Dano moral nas relações de trabalho: a limitação das hipóteses de sua ocorrência e a tarifação da indenização pela reforma trabalhista. *civilistica.Com*, 7(2), 1-23.
- Costa, I., & Paschoal, G. (2021). A Facultatividade da Contribuição Sindical e Seus Possíveis Reflexos na Atuação das Entidades Sindicais: A Proteção Insuficiente dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores. *Argumenta Journal Law*, 0(33), 469-504.
- Costa, H. (2016). *Redes sindicais de trabajadores. Nueva Sociedad*, (264). 111-124.
- Costa, K. N. R. da, Almeida, I. C., & Lupatini, M. P. (2020). *A reforma trabalhista sob a perspectiva dos direitos humanos. Research, Society and Development*, 9(7), e427974058.
- Costa, M. S. (2005). O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20(59), 111-131.
- Costa, S. da S. (2020). Pandemia e desemprego no Brasil. *Revista de Administração Pública* [online]. 54(4), 969-978.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Cruz, M. V. G., Sarsur, A. M., & Amorim, W. A. C. de (2012). Gestão de competências nas Relações de Trabalho: o que pensam os sindicalistas? *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 705-722.
- Damasceno, J. O., Batista, C. P., & Oliveira, A. M. C. (2021). A reforma trabalhista e as implicações para a saúde do trabalhador. *Revista de Direito Sanitário*, 21, e0007.
- Dávila, A., & Elvira, M. M. (2018). *The Handbook of research on comparative HRM*, 2^o edition, 393- 407.
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. 1943. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996) Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, vol. 39, nº 4, p. 802-835.
- Di Benedetto, R. (2017). Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. *Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]*, 18(2), 545-568.
- DIEESE. (2017a). A Reforma Trabalhista e os impactos para as Relações de Trabalho no Brasil. (Nota Técnica, 178).

DIEESE. (2017b). Riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical. (Texto-síntese).

Dimaggio, P. J., Powell, W. W. (2005). *A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais*. RAE-CLÁSSICOS, v. 45. n. 2, abr./jun.

Do Vale, A. do A. (2020). *Teaching work in the private sector of higher education and labor reform: Destruction of rights and precarious life*. Education Policy Analysis Archives, 28, 10.

Dubé, L., & Paré, G. (2003). *Rigor in Information Systems Positivist Case Research: Current Practices, Trends, and Recommendations*. MIS Quarterly, 27, 597-635.

Eisenhardt, K. M. (1989). Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review*, 14 (4), 532-550.

Eisenhardt, K. M., & Graebner, M. E. (2007). Theory building from cases: Opportunities and challenges. *Academy of Management Journal*, 50(1), 25–32.

Facioli, M., & Fonseca, M. (2020). Agenda 2030 e diálogo social: contribuições para o alcance das metas do desenvolvimento sustentável. *Revista de Direito e Sustentabilidade*, 6(1), 94.

Feres Júnior, J., Candido, M., Melo, P., & Vieira, L. (2019). A cobertura jornalística das greves gerais de 2017: Paradigma de protesto ou militância política. *Opinião Pública: Publicação do CESOP*, 25(3), 495-530.

Ferreira, L. M. C. (2019). Princípio da proteção e reforma trabalhista: repercussões da Lei 13.467/2017 no equilíbrio das relações laborais. *Revista Vertentes Do Direito*, 6(1), 260-278.

Filgueiras, V. A., Lima, U. M., & Souza, I. F. (2019). Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Caderno CRH*, 32(86), 231-252. Epub October 10, 2019.

Fincato, D. (2019). *Novas Tecnologias e Relações de Trabalho: Cyberbullying, Responsabilidade Patronal e Reforma Trabalhista*. *Percurso Acadêmico*, 9(17), 22-39.

Galvão, A., Castro, B., Krein, J. D., & Teixeira, M. O. (2019). REFORMA TRABALHISTA: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CRH*, 32(86), 253-270. Epub October 10, 2019.

Gooderham, P. N., Mayrhofer, W., & Brewster, C. (2018). *A framework for comparative institutional research on HRM*. *The International Journal of Human Resource Management*, 30 (1). pp. 5-30.

Hall, P. A., & Soskice, D. W. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford [England: Oxford University Press.

Hazan, B. F., & Morato, A. D. (2018). *Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela Reforma Trabalhista*. *Lex Humana; Petropolis* 10 (1), 1-23.

Hillesheim, J. (2017). *Aprendendo com a história: táticas sindicais que contribuíram para a contrarreforma trabalhista*. *Textos & Contextos* (Porto Alegre), 16(2), 297-312.

Hodgson, G. (2015). *Conceptualizing Capitalism: Institutions, Evolution, Future*. Chicago, IL, USA: University of Chicago Press.

Hodgson, G. (2016). The Future of Work in the Twenty-First Century. *Journal of Economic Issues*, 50 (1), 197-216.

Horn, C. H., Cotanda, F. C., & Pichler, W. A. (2011). *Relações de trabalho: o enfoque sistêmico de John T. Dunlop*. In: Maria Cristina Cacciamali; Rosana Ribeiro; Júnior Macambira. (Org.). *Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho; BNB, p. 11-43.

Horn, C. H., Cotanda, F. C., & Pichler, W. A. (2009). John T. *Dunlop e os 50 anos do Industrial Relations Systems*. *Dados*, 52(4), 1047-1070.

Horn, C. H., (2005). Reflexões sobre consenso e dissenso na Reforma Sindical. In: 29 Encontro Anual da ANPOCS, 2005, Caxambu. *Anais do 29 Encontro Anual da ANPOCS – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais*.

Katz, H. (2013). Is U.S. public sector labor relations in the midst of a transformation? *ILR Review*, 66(5), 1031-1046.

Katz, H., Kochan, T., & Colvin, A. (2017). *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*. Ithaca; London: Cornell University Press.

Kaufman, B. (2014). History of the British Industrial Relations Field Reconsidered: Getting from the Webbs to the New Employment Relations Paradigm. *British Journal of Industrial Relations* 52 (5), 1-31.

Kaufman, B. E. (2010). The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications for Labour Economics and Human Resource Management. *Industrial and Labour Relations Review*, 64 (1), 74-108.

Kaufman, B. E. (2007). “The Institutional Economics of John R. Commons: Complement and Substitute for Neoclassical Economic Theory.” *Socio-Economic Review*, 5(1), 3-45.

Kaufman, B. E. (2004). *The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA*. Geneva, International Labour Office.

Krein, J. D. (2018). *O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da Reforma Trabalhista*. *Tempo Social*, 30(1), 77-104.

Krein, J. D., & Colombi, A. P. F. (2019). *A Reforma Trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário*. *Educação & Sociedade*, 40, e0223441, 1-18.

Ladosky, M. H. G., & Rodrigues, I. J. (2018). *A CUT e o sindicalismo brasileiro nos anos recentes: limites e possibilidades*. *Tempo Social*, 30(1), 53-76.

Lara, R., & Silva, M. A. (2015). *A ditadura civil-militar de 1964: os impactos de longa duração nos direitos trabalhistas e sociais no Brasil*. *Serviço Social & Sociedade*, (122), 275-293.

Lei nº 6.019, de 1974. (1974). Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm.

Lei nº 9.601, de 1998. (1998). Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm.

Lei nº 10.101, de 2000. (2000). Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101compilado.htm.

Leite, K. (2018). *Trabalho e condição humana na contemporaneidade*. *Laplage em Revista*, São Carlos, 4(1), 109-124.

Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human Resource Management Review*, 19, 64–85.

Lima, J. C., & Bridi, M. A. (2019). TRABALHO DIGITAL e EMPREGO: a Reforma Trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, 32(86), 325-342.

Lúcio, C. G. (2020). *A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil*. *Estudos Avançados*, 34(98), 127-142.

Marcelino, P. (2017). *Sindicalismo e neodesenvolvimentismo: analisando as greves entre 2003 e 2013 no Brasil*. *Tempo Social*, 29(3), 201-227.

Marques, R. M., & Nakatani, P. (2019). *Brasil: as alterações institucionais no período recente e o novo governo*. *Textos & Contextos* (Porto Alegre), 18(2), e36288.

Martins, T., & Bernardes Braz, V. (2018). *As transformações nas relações de trabalho, a reforma trabalhista e a proibição ao retrocesso social*. *Direito e Desenvolvimento*, 9(2), 95-117.

Mazullo, P., & Morais, M. (2020). Negociação Coletiva na Reforma Trabalhista e os Novos Desafios ao Sindicalismo Laboral. *Revista FSA*, 17(4), 159-182.

Mota, S., & Verbicaro, L. (2020). Democracia e Liberdade: A Reforma Trabalhista Como Sintoma de Fragilização da Democracia Brasileira. *Revista Direitos Fundamentais & Democracia*, 25(2), 126-150.

Moura, F., & Barroso, F. (2018). O Novo Modelo de Negociação Coletiva Implementada pela Reforma Trabalhista: Um Retrocesso ao Constitucionalismo Social?. *Argumenta Journal Law*, 0(27), 249.

Oliveira, R. V. de. (2015). Sindicalismo e Terceirização no Brasil: pontos para reflexão. *Caderno CRH*, 28(75), 545-567.

Oliveira, V., & Oliveira, U. (2019). *Economia e (Direito do) Trabalho em um Contexto de Quarta Revolução Industrial: Uma Análise Crítica da Lei 13.467/17*. *Percurso Acadêmico*, 9(18), 91-111.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. 3rd edition. Sage Publications, Inc.

Pereira, M. E. R., Tassigny, M. M., & Bizarria, F. P. A. (2017). *Terceirização e Precarização do Trabalho na Política Pública de Assistência Social*. *Administração Pública e Gestão Social*, 9(3), 171-183.

Piore, M. J. (2011) Whither Industrial Relations: Does it Have a Future in Post-Industrial Society? *British Journal of Industrial Relations*, 49(4): 792-801.

Pochmann, M. (2020). *Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 89-99.

Projeto de Lei nº 821, de 1991. (1991). Regulamenta o artigo oitavo da Constituição Federal, dispõe sobre a negociação coletiva do trabalho, regula a representação de trabalhadores na empresa e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=182955>.

Projeto de lei nº 4.302, 1998. (1998). Dispõe sobre as Relações de Trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD24MAR1998.pdf#page=30>

Projeto de Lei nº 6.787, de 2016. (2016). Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

Proposta de Emenda à Constituição nº 623. (1998). Altera os artigos oitavo, 111 e 114 da Constituição Federal e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD14SET1999.pdf#page=183>

Purcell, J., Hall, M. (2012) *Voice and Participation in the Modern Workplace: Challenges and Prospects*, ACAS Future of Workplace Relations Discussion Paper Series. London: ACAS.

Rafagnin, M. S. S. (2019). *Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes*. *Argumentum*, 11(1), 230–245.

Rafagnin, M. S. S., & Nogueira, V. M. R. (2021). *Reforma trabalhista e trabalho digno: uma combinação possível?*. *Argumentum*, 13(1), 153–166.

Rapassi, R. G. (2021). Eficácia da representação sindical dos trabalhadores, inclusive como ferramenta essencial para o desenvolvimento socioeconômico. *Diversitas Journal*, 6(1), 900–925.

Reis, F. M. (2019). A terceirização como instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. *Revista Vianna Sapiens*, 10(1), 22.

Reis, F. M. (2018). A Reforma Trabalhista e a regulação do teletrabalho. *Revista Vianna Sapiens*, 9(1), 17.

Reis da Silva, L., & Benício Xavier, J. (2019). Public policies for the promotion of decent work in Brazil: dialogues with Amartya Sen. *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*, 6(2), 381-401.

Rodrigues, I. J. (2015). Trabalhadores e Sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos?. *Caderno CRH*, 28(75), 479-491.

Rodrigues, I. S., & Melo, J. C. D. (2017). Reforma Trabalhista: precarização das Relações de Trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467/2017.

Rodrigues, M. B. (2014). Trajetórias de vida e de trabalho flexíveis: o processo de trabalho pós-Braverman. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(4), 770-788.

Rosa, A. H., & Aquino, F. J. A. de. (2019). Acordos de trabalho – Patrão e empregado: uma breve discussão acerca da reforma trabalhista e do perigo escondido por trás dos acordos. *Research, Society and Development*, 8(10), e108101332.

Rosenof, T. (2010). *The Propensity to Reform: The United States, Australia, New Zealand Canada Compared.*, and *Historian*, 72: 38-66.

Salomão, P. E. A., Vieira, R. G. de C., & Leonarde, G. S. S. (2021). A Reforma Trabalhista e os Honorários Advocatícios Sucumbenciais: A mitigação das garantias constitucionais do amplo acesso à jurisdição e da assistência judiciária integral gratuita. *Research, Society and Development*, 10(3), e4910312988

Saraiva, L. A. S., Ferreira, J. A., & Coimbra, K. E. R. (2012). Relações de Trabalho em empresas terceirizadas sob a ótica dos trabalhadores: um estudo no setor de mineração. *Revista Gestão Organizacional*, 5(2), 134-148.

Scheifer, C. E., & Mandalozzo, S. S. N. (2019). Conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017-a Reforma Trabalhista no Brasil. *Revista de Direito Brasileira*, 23, 249-267.

Schneider, B. R. (2009). Hierarchical Market Economies and Varieties of Capitalism in Latin America. *Journal of Latin American Studies*, 41(03), 553.

Souto Maior, N. M. S. (2019). *A Disputa da Narrativa Conservadora na Reforma Trabalhista*. SER Social, 21(45), 321–337.

Souto Maior, N. M. S. (2021). *O giro de 180 graus e as dificuldades processuais do acesso à Justiça do Trabalho*. Textos & Contextos (Porto Alegre), 20(1), e37549.

Tapia, M. Ibsen, C. L., & Kochan, T. A (2015). *Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation*. Socioecon Rev; 13 (1): 157-184.

Teece J., D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *In Strategic Management Journal*. (18(7), 509).

Trovão, C. J. B. M., & Araújo, J. B. de. (2018). Transformações no mercado de trabalho e a experiência brasileira pós reforma trabalhista de 2017. *Research, Society and Development*, 7(12), e15712639.

Varzoni, G. C. (2019). *Gestão estratégica de recursos humanos e relações de trabalho: um estudo em empresas do setor de refeições coletivas no Estado de São Paulo*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Vasconcellos, L. H. R., & Delboni, D. P. (2015). Empreendedorismo e precarização do trabalho: o desenvolvimento e a aplicação de uma estrutura para análise de empreendedoras no estado de São Paulo. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 4(1), 54-78.

Yeung, L. (2018). Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). *Revista de Estudos Institucionais*, 3(2), 891-921.

Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman.

ANEXO I – TABELAS, QUADROS E FIGURAS DOS CASOS DE ANÁLISE

Neste anexo, foram deslocados todos os quadros que anteriormente compunham o corpo do texto, para facilitar a leitura do texto principal.

Anexo I-A – Professores

Tabela 1 – Divisão dos professores por classe em 2019 e 2020

CNAE 2.0 Classe	Brasil		Minas Gerais	
	2019	2020	2019	2020
Educação infantil – creche	140.201	131.601	11.317	10.410
Educação infantil – pré-escola	205.463	189.775	15.968	14.163
Educação superior – graduação	290.907	267.568	27.009	25.253
Educação superior – graduação e pós-graduação	374.335	345.574	37.856	31.926
Educação superior – pós-graduação e extensão	30.783	27.731	2.756	2.500
Educação profissional de nível técnico	52.297	47.802	7.164	5.055
Educação profissional de nível tecnológico	38.292	19.676	1.266	1.349
Atividades de apoio à educação	44.329	38.721	11.043	10.205
Total	1.176.607	1.068.448	114.379	100.861

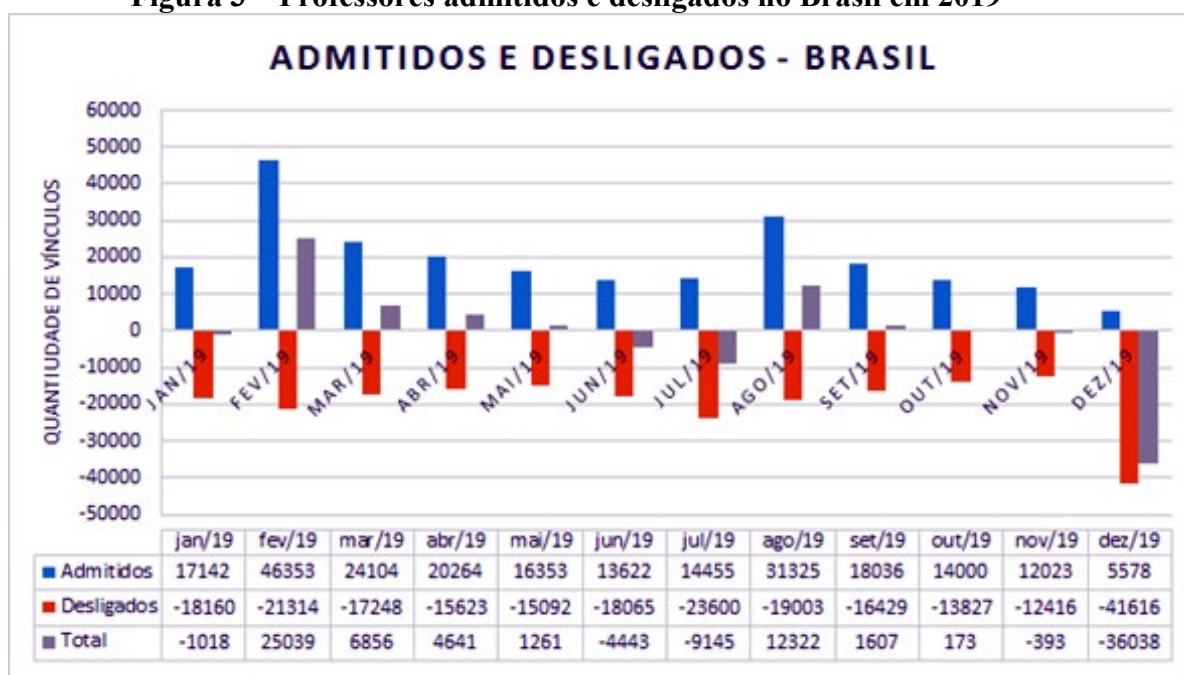
Fonte: Rais

Tabela 2 – Escolaridade dos professores

Escolaridade	Brasil		Minas Gerais	
	2020	2019	2020	2019
Até Fundamental completo	47.839	57.570	5.904	6.714
Médio incompleto	16.558	18.808	2.699	2.232
Médio completo	222.711	248.628	22.485	24.590
Superior incompleto	43.244	49.130	4.173	4.353
Superior completo	534.945	582.212	46.434	54.962
Mestrado	116.252	127.586	12.580	14.186
Doutorado	86.899	92.673	6.586	7.342
Total	1.068.448	1.176.607	100.861	114.379

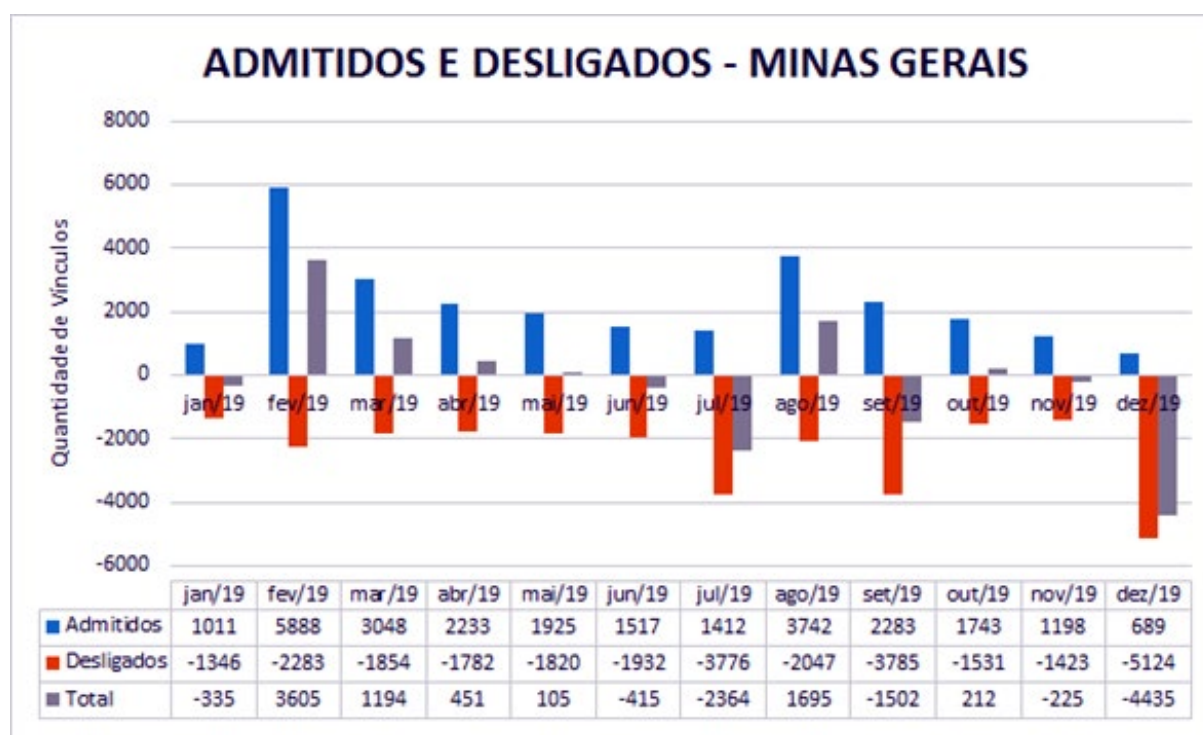
Fonte: Rais

Figura 3 – Professores admitidos e desligados no Brasil em 2019



Fonte: CAGED 2019

Figura 4 - Professores admitidos e desligados em Minas Gerais em 2019



Fonte: CAGED 2019

Tabela 3 – Convenções e acordos coletivos por registro – Professores

Situação	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Sistema Mediador	12	8	7	0	1	1	1	0	1	31
Não registrado	1	2	5	8	7	11	7	5	6	52
Total	13	10	12	8	8	12	8	5	7	83

Fonte: autor

Tabela 4 – Acordos coletivos firmados pelo SINPRO Minas por ano

Negociador/empresas	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Sesi	1	1	1	0	1	1	2	1	1	9
Sistema Pitágoras de Educação Sociedade Ltda.	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Ivone Gomes Fialho EPP	2	1	2	0	0	0	0	0	0	5
Sociedade Mineira de Cultura (PUC Minas)	1	1	0	1	0	1	1	0	1	6
Uptime English Ltda. e outros	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Unipac	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
TOTAL	5	5	3	1	2	1	3	2	3	25

Fonte: autor

Tabela 5 – Quantidade de cláusulas nos acordos coletivos do SINPRO Minas por ano

Negociador/empresas	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Média
Sesi	53	10	53	0	53	9	63	10	52	43,3
Sistema Pitágoras de Educação Sociedade Ltda	5	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Ivone Gomes Fialho EPP	13	8	11	0	0	0	0	0	0	10,7
Sociedade Mineira de Cultura (PUC Minas)	6	46	0	46	0	46	46	0	46	39,3
Uptime English Ltda e Outros	0	10	0	0	0	0	0	0	0	10
Unipac	0	0	0	0	0	0	0	62	66	54
TOTAL	77	79	64	46	62	46	109	72	164	79,8

Fonte: autor

Tabela 6 – Convenções coletivas firmadas pelo SINPRO Minas por ano

Sindicato patronal	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Sinepe/MG	1	0	1	0	1	1	1	1	1	7
Sinepe/Norte de Minas	0	1	0	2	1	1	0	0	0	5
Sinepe/Sudeste	1	1	1	1	1	1	1	0	0	7
Sinepe/NE-MG	0	1	0	1	0	1	0	0	0	3
Sinepe/TM	1	1	1	0	1	1	1	0	1	7
Sinepe-SM	1	0	1	0	1	0	1	0	1	5
Sindilivre-Idiomas/MG	0	0	0	1	0	1	1	1	1	5
TOTAL	4	4	4	5	5	6	5	2	4	39

Fonte: autor

Tabela 7 – Termos aditivos às CCTs firmadas pelo SINPRO Minas por ano

Sindicato patronal	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Sinepe/MG	1	1	1	0	0	0	0	1	0	4
Sinepe/Norte de Minas	0	0	1	0	0	4	0	0	0	5
Sinepe/Sudeste	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sinepe/NE-MG	0	0	1	1	0	1	0	0	0	3
Sinepe/TM	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Sinepe-SM	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3
Sindilivre-Idiomas/MG	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
TOTAL	4	1	5	2	1	5	0	1	0	19

Fonte: autor

Tabela 8 – Quantidade de cláusulas nas CCTs do SINPRO Minas por ano

Sindicato patronal	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Média
Sinepe/MG	53	0	52	0	52	50	50	47	61	52,1
Sinepe/Norte de Minas	0	50	0	53	51	51	0	0	0	51,3
Sinepe/Sudeste	6	63	6	62	7	58	6	0	0	29,7
Sinepe/NE-MG	0	53	0	53	0	53	0	0	0	53
Sinepe/TM	63	62	56	0	58	55	52	0	51	56,7
Sinepe-SM	53	0	50	0	50	0	53	0	54	52
Sindilivre-Idiomas/MG	0	0	0	41	0	39	39	45	47	42,2
TOTAL	175	228	164	209	218	306	200	92	213	200,6

Fonte: autor

Quadro 12 – Negociações entre o SINPRO Minas e o Sinepe/MG

Convenções Sinepe/MG	Alterações		
	Estrutura	Processo	Conteúdo
2013-2015	Atores: Sinep-MG e SINPRO Minas. Base: municípios abrangidos pelo Sinep-MG; categoria do SINPRO.	Negociação da CCT realizada por dois anos, com previsão de cláusulas a serem negociadas em termo aditivo nos anos em que não há a negociação geral. Nessa CCT, houve ainda outro termo aditivo relativo ao calendário da Copa do Mundo.	CCT abrangendo 57 cláusulas, que regulam os mais diversos itens.
2015-2017	Pequena alteração nos municípios abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.	Mantido o processo anterior.	Supressão de uma cláusula (relativa à Copa do Mundo de 2014)
2017-2018	Pequena alteração nos municípios abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.	Alterado o processo: CCT passa a ter vigência anual.	Manutenção das cláusulas em geral, com adaptação para vigência de um ano daquelas que eram negociadas no meio da vigência.
2018-2019	Pequena alteração nos municípios abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho: ampliação de um município.	Manutenção do processo.	Inclusão de cláusula sobre não punição aos grevistas. Reformulação das cláusulas sobre contribuição patronal e dos trabalhadores, com condensação das três cláusulas do SINPRO Minas em uma e supressão da relativa ao Sinep-MG. Alteração da cláusula sobre homologação das rescisões.
2019-2020	Pequena alteração nos municípios abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho: diminuição de um município.	Manutenção do processo	Supressão de cláusula sobre não punição aos grevistas. Inclusão de cláusula sobre fechamento de ponto.

2020-2021	Manutenção	CCT firmada após judicialização por parte do SINPRO Minas	Nessa CCT não foram publicadas cláusulas sobre reajustes salariais. Fundidas as cláusulas sobre garantia de salários e indenização. Inclusão de seis cláusulas sobre suspensão do contrato de trabalho e redução temporária de carga horária (Medidas Provisórias nº 927 e nº 936/2020); compensação de jornada do período sem atividades presenciais; readequação das cláusulas da CCT; desistência da ação pelo SINPRO Minas.
2021-2022	Manutenção	Manutenção do processo	Inclusão de cláusula sobre: duas sobre reajustes salariais; retorno às atividades presenciais. Adequadas as cláusulas sobre suspensão do contrato de trabalho e redução temporária de carga horária (Medida Provisória nº 1.045/2021)

Fonte: autor

Quadro 13 – Homologação das rescisões -Professores

Cláusula CCT 2017-2018	Cláusula CCT 2018-2019
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – HOMOLOGAÇÃO de RESCISÃO</p> <p>Além dos casos previstos em lei, deverá ser homologada a rescisão de contrato de trabalho:</p> <p>a) Quando houver garantia contra rescisão imotivada, na forma da Cláusula sobre Garantia de Salários e Aposentando deste Instrumento;</p> <p>b) Quando se tratar de rescisão parcial, provocada por redução de carga horária com diminuição proporcional de salário, nos termos da Cláusula sobre Irredutibilidade deste Instrumento.</p> <p>c) A solicitação de agendamento de data para homologação junto ao Sindicato da categoria profissional deverá ser feita por escrito, pessoalmente ou pelo endereço eletrônico agendahomologacao@SINPROminas.org.br, até 02 (dois) dias úteis depois da comunicação da dispensa ao empregado.</p> <p>§ 1º - Sempre que receber o pedido de homologação, de que trata a alínea “c” desta cláusula, o sindicato fornecerá, em até dois dias, à empresa, também por escrito, pessoalmente ou endereço eletrônico, correspondência informando a data e o horário para homologação.</p> <p>§ 2º - Quando a homologação devidamente agendada pelo sindicato não se efetivar, sem ocorrência de culpa da empresa, o sindicato fornecerá declaração atestando o comparecimento da empresa e o motivo da não homologação.</p> <p>§ 3º - Sendo a assistência sindical (homologação) agendada pelo sindicato fora do prazo previsto no art. 477, § 6º da CLT e desde que a empresa comprove, no ato da homologação, que efetuou o depósito bancário do valor líquido das verbas rescisórias, não será devida nem exigida da empresa a multa prevista no § 8º do referido art. 477 da CLT.</p> <p>§ 4º - Na hipótese prevista no parágrafo anterior, o Sindicato fornecerá, em até dois dias, às empresas declaração conforme modelo constante no anexo I, que é parte integrante deste Instrumento.</p> <p>d) O Estabelecimento de Ensino deverá apresentar no ato da homologação todos os documentos relacionados no anexo II, que também é parte integrante deste Instrumento, exigidos pelo artigo 22 da Instrução Normativa SRT nº 15, de 14 de julho de 2010, publicada no DOU de 15/07/2010, sob pena de não ser procedida a homologação.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – HOMOLOGAÇÃO de RESCISÃO</p> <p>Deverá ser homologada a rescisão de contrato de trabalho, no sindicato da categoria profissional, obedecidas as hipóteses e condições abaixo:</p> <p>a) a rescisão do contrato de trabalho do empregado em situação de pré-aposentadoria, conforme cláusula Aposentando deste Instrumento;</p> <p>b) Quando se tratar de rescisão parcial, provocada por redução de carga horária com diminuição proporcional de salário, nos termos da Cláusula sobre Redução de Carga Horária deste Instrumento;</p> <p>c) nos casos em que a duração do contrato for superior a 2 (dois) anos no estabelecimento de ensino, desde que requerido por escrito pelo empregado no prazo de 2 (dois) dias úteis depois da comunicação de sua dispensa.</p> <p>§1º - Nas cidades em que não há subse-des, o SINPRO/MG se compromete a fazer a homologação na localidade, sem qualquer prejuízo ou punição para as instituições, desde que solicitado pela empresa.</p> <p>§2º - Nos casos previstos nas alíneas “a” e “c” desta Cláusula, a solicitação de agendamento de data para homologação junto ao Sindicato da categoria profissional deverá ser feita por escrito, pessoalmente ou pelo endereço eletrônico agendahomologacao@SINPROminas.org.br, até 02 (dois) dias úteis depois da comunicação da dispensa ao empregado.</p> <p>§3º - Sempre que receber o pedido de homologação, de que trata a alínea “c” desta cláusula, o sindicato fornecerá, em até dois dias, à empresa, também por escrito, pessoalmente ou endereço eletrônico, correspondência informando a data e o horário para homologação.</p> <p>§4º - Quando a homologação devidamente agendada pelo sindicato, não se efetivar, sem ocorrência de culpa da empresa, o sindicato fornecerá declaração atestando o comparecimento da empresa e o motivo da não homologação.</p> <p>§5º - O Estabelecimento de Ensino deverá apresentar no ato da homologação, todos os documentos relacionados no anexo II, que também é parte integrante deste Instrumento.</p>

Fonte: autor

Anexo I-B – Metalúrgicos

Tabela 9 – Quantidade de metalúrgicos em 2019

Subclasse (IBGE)	Brasil		Minas Gerais	
	2020	2019	2020	2019
Indústria metalúrgica	648.534	633.756	111.747	110.139
Indústria mecânica	560.031	537.631	43.475	40.319
Elétrico e comunicação	248.020	235.619	26.655	24.571
Total	1.456.585	1.407.006	181.877	175.029

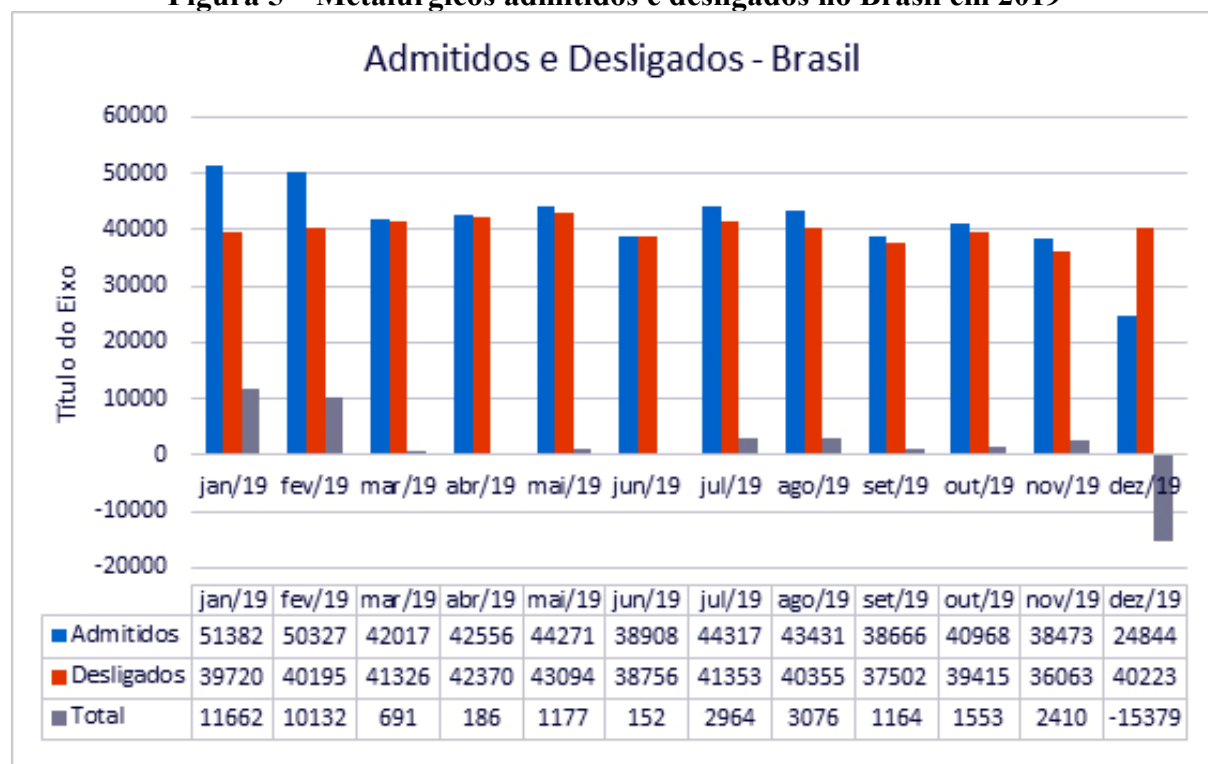
Fonte: Rais.

Tabela 10 – Escolaridade dos metalúrgicos

Unidade	Brasil		Minas Gerais	
	2020	2019	2020	2019
Até Fundamental completo	223.547	224.049	34.710	34.783
Médio incompleto	98.000	96.090	14.207	13.636
Médio completo	887.862	843.223	105.203	99.274
Superior incompleto	63.125	61.769	6.284	6.214
Superior completo	184.051	181.875	21.473	21.122
Total	1.456.585	1.407.006	181.877	175.029

Fonte: Rais

Figura 5 – Metalúrgicos admitidos e desligados no Brasil em 2019



Fonte: CAGED 2019

Montemec Montagens Engenharia e Construções	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Nansen S.A. Instrumentos de Precisão	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	5
Nilos do Brasil	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0	6
Oengenharia	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Orteng Energia	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	5
Orteng Equipamentos e Sistemas (Vários CNPJ)	0	7	2	2	0	0	0	0	0	0	11
Paral Indústria e Comércio	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Perfilbras Indústria e Comércio	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Pipe Sistemas Tubulares	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	4
Sandvik do Brasil	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3
Sandvik Mgs	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Sandvik Mining And Construction do Brasil	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	5
Sandvik Mining And Rock Technology do Brasil	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Seva Engenharia Eletrônica	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	4
Soldatel Eletrosoldas Do Brasil	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Stola do Brasil	0	2	1	2	0	0	1	0	0	0	6
TEM Indústria Eletrônica e Comércio	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Tenova do Brasil Equipamentos para Mineração e Manuseio de Materiais	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Trancil Transformadores Com. Ind.	0	0	1	2	1	1	1	0	0	0	6
Usiminas Mecânica	0	1	1	2	1	0	1	0	0	0	6
Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A. Usiminas	1	1	1	2	1	1	0	1	3	1	12
Usipar – Usinagem e Parafusos	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Vallourec Soluções Tubulares do Brasil	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
Vallourec Tubos do Brasil	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Veraza Indústria e Comércio	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
WDS – Woodbrook Drive Systems Acionamentos Industriais	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	3	58	43	35	35	21	25	19	19	18	276

Fonte: autor

Tabela 12 – Quantidade de empresas por total de acordos coletivos

Quantidade de acordos no período	Quantidade de empresas
1	19
2	18
3	6
4	3
5	4
6	4
7	1
9	1
11	1
12	1
13	1
39	1
56	1
Total	276

Fonte: autor

Tabela 13 – Quantidade de acordos coletivos por cláusula

Número de cláusulas	Início da vigência										Total
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Acordos com maior volume	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	14
Compensação jornada	0	17	21	13	23	6	8	3	6	2	99
Jornada outros	2	8	3	2	3	4	6	6	6	2	42
PLR	0	25	16	15	4	10	10	7	5	11	103
Outros	0	6	1	3	3	0	0	2	1	2	18
Total	3	58	43	35	35	21	25	19	19	18	276

Fonte: autor

Tabela 14 – Vigência dos acordos coletivos dos metalúrgicos

Vigência (anos)	Início da vigência										Total
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Mais de 1,5	0	8	4	1	2	0	0	0	4	1	20
Entre 0,5 e 1,5	3	42	32	27	23	20	25	19	15	16	222
Menos de 0,5	0	8	7	7	10	1	0	0	0	1	34
Total	3	58	43	35	35	21	25	19	19	18	276

Fonte: autor

Tabela 15 – Número de cláusulas dos acordos coletivos dos metalúrgicos

Número de cláusulas	Início da vigência										Total
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Até 8	2	36	23	15	30	14	13	8	12	6	159
De 9 a 13	0	11	14	14	3	3	11	10	5	10	81
De 14 a 33	1	11	6	6	2	4	1	1	2	2	36
Mais de 33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	58	43	35	35	21	25	19	19	18	276

Fonte: autor

Tabela 16 – Convenções coletivas firmadas pelo Sindimetal por ano

Sindicato patronal	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
FIEMG e outros	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Sindirepa/MG	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4
FIEMG	1	0	0	1	1	1	2	1	1	8
TOTAL	1	0	1	1	1	2	3	2	2	13

Fonte: autor

Quadro 14 – Negociações entre o Sindimetal e a FIEMG

Convenções FIEMG	Alterações		
	Estrutura	Processo	Conteúdo
2013-2015	Atores: FIEMG e Sindimetal Base: municípios e categorias abrangidas pelo Sindimetal	Negociação da CCT realizada por dois anos	Convenção muito detalhada, abrangendo mais de 100 artigos.
2015-2016	Alteração entidades negociantes (ampliação) Alteração abrangência (ampliação)	Alteração prazo de vigência (diminuição de dois para um ano)	Diminuição sete cláusulas: Significativa alteração nas Cláusulas, especialmente referente a diversas outras categorias incluídas
2016-2017	Alteração entidades negociantes (retorno a 2013-2015) Alteração abrangência (retorno a 2013-2015)	Manutenção	Alteração nas cláusulas de negociações intercorrentes (salário, etc.) Diminuição seis cláusulas: alteração na ordem das cláusulas; fusão de cláusulas (ex: horas extras e compensação de jornada); extinção de regras intercorrentes; supressão de fóruns de debate e negociação.
2017-2018	Manutenção	Manutenção	Manutenção do número de cláusulas: mudanças na ordenação das cláusulas e em algumas redações.
2018-2019	Manutenção	Manutenção	Manutenção do número de cláusulas: mudanças na ordenação das cláusulas e em algumas redações.
2019-2020	Manutenção	Manutenção	Mudanças na ordenação das cláusulas e em algumas redações. Ampliação de duas cláusulas: inseridas cláusulas sobre limite de aplicação da CCT (cláusulas que não se aplicam a microempresas) e juízo competente.
2020-2021	Manutenção	Manutenção	Ampliação de duas cláusulas: inseridas cláusulas sobre ponto eletrônico e teletrabalho.
2021-2022	Alteração abrangência: restrito a Belo Horizonte	Manutenção	Manutenção do número de cláusulas: pequenas mudanças na ordenação das cláusulas e em algumas redações; supressão de cláusula sobre relação de empregados e inserção sobre aprendizagem e pessoa com deficiência.

Fonte: autor

Quadro 15 – Comparação entre cláusulas de desconto sindical

CCT 2017	CCT 2021
<p>CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA – DESCONTO NEGOCIAL</p> <p>As empresas se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos os empregados, exceto dos pertencentes às categorias diferenciadas e dos profissionais liberais não participantes desta Convenção, um desconto negocial, conforme Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho em 29/11/2004 e seu Aditamento de 20/06/2011, nas condições a seguir:</p> <p>§1º- Ao trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado seu direito de oposição direta e pessoalmente ao Sindicato da Categoria, no prazo de 5 (cinco) dias contados a partir da assinatura deste instrumento. No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após o vencimento do período de oposição estipulado, o Sindicato encaminhará a cada empresa, a relação de seus trabalhadores que enviaram cartas de oposição.</p> <p>§ 2º - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, o sindicato responderá regressivamente perante a empresa.</p> <p>§3º- As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.</p> <p>§ 4º - As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados no sentido de manifestar ou efetivar oposição quanto ao desconto negocial.</p> <p>§5º - Aos trabalhadores de empresas localizadas nos municípios onde não existe sede ou subsele dos sindicatos profissionais, a oposição poderá ser feita mediante correspondência de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento), enviada pelos Correios ao sindicato da categoria, no mesmo prazo acima fixado.(...)</p> <p>METALÚRGICOS BH/CONTAGEM</p> <p>Para os empregados representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS e de MATERIAL ELÉTRICO de BELO HORIZONTE, CONTAGEM, RIBEIRÃO DAS NEVES, SARZEDO, IBIRITÉ, NOVA LIMA, RAPOSOS e RIO ACIMA, o desconto total será de 6% (seis inteiros por cento) sendo a primeira parcela de 3% (três inteiros por cento) sobre o salário corrigido de janeiro/2016 e a segunda parcela 3% (três inteiros por cento) sobre o salário corrigido de fevereiro/2016. O limite máximo de desconto será de R\$ 51,52 (cinquenta e um reais e cinquenta e dois centavos) na primeira parcela e de R\$52,92 (cinquenta e dois reais e noventa e dois centavos) na segunda parcela. (...)</p> <p>II - DOS EMPREGADORES</p> <p>As empresas abrangidas pela presente Convenção, deverão recolher uma única vez à Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, uma contribuição no valor equivalente a R\$ 10,99 (dez reais e noventa e nove centavos) por empregado, até o limite máximo de R\$ 3.077,20 (três mil e setenta e sete reais e vinte centavos) e com valor mínimo de R\$ 109,90 (cento e nove reais e noventa centavos).</p> <p>§ 1º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão se manifestar em carta entregue à Federação das Indústrias até 10 dias após a data de assinatura da presente Convenção.</p> <p>§ 2º - A contribuição acima deverá ser recolhida através de guia própria, que será enviada pela entidade, com vencimento no dia 31 de março de 2016.</p>	<p>CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA – DESCONTO NEGOCIAL</p> <p>Fica instituída e considera-se válida a cota negocial, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, submetida à mediação pré-processual junto ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais nº 0011523-68.2021.5.03.0000 e aprovada em assembleias sindicais dos trabalhadores, convocadas e realizadas de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio das negociações coletivas e em favor dos Sindicatos Profissionais, a ser descontada pelas Empresas, no pagamento dos trabalhadores, dos meses de janeiro de 2022 e fevereiro de 2022, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:</p> <p>§ 1º - Excepcionalmente em razão da pandemia do COVID19, o trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional, sua oposição, mediante correspondência individual, de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento) de cada trabalhador, enviada pelos Correios ao sindicato da categoria, com identificação do nome, nome da empresa, documento de identidade e de assinatura legível, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data de 02/12/2021, ou seja, até o dia 08/12/2021. Deverá ser aceito texto livre, que expresse a vontade do trabalhador de se opor ao desconto.</p> <p>§ 2º - O sindicato profissional encaminhará, para as empresas, até o dia 22 de dezembro de 2021, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.</p> <p>§ 3º- As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.</p> <p>§ 4º - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.</p> <p>§ 5º - Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.</p> <p>§ 6º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).</p> <p>§ 7º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.</p> <p>§ 8º - O valor do desconto previsto no caput será de 2% (dois por cento) do salário corrigido de janeiro/2022 e 2% (dois por cento) do salário corrigido de fevereiro/2022, com o limite máximo de R\$68,00 (sessenta e oito reais) para cada parcela.</p> <p>§ 9º - O valor do desconto previsto no caput será feito conforme definido abaixo, sendo que do total, 95% (noventa e cinco por cento) deverá ser depositado em favor do Sindicato e 5% (cinco por cento) em favor da Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT de Minas Gerais - FEMCUT, no prazo de 05 dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, na conta do respectivo sindicato:</p> <p>FEMCUT Caixa Econômica Federal, Ag. 1639 – Operação 003 – Conta Corrente: 180-7, (CNPJ: 07.647.932/0001-70)</p> <p>METALÚRGICOS BH/CONTAGEM e região Caixa Econômica Federal, AG:1639 – Operação 003 – C/C:0020-7. O valor do desconto previsto no caput será de 3% (três por cento) do salário corrigido de janeiro/2022 e 3% (três por cento) do salário</p>

	corrigido de fevereiro/2022, com o limite máximo de R\$45,00 (quarenta e cinco reais) para cada parcela. (...)
	<p>CLÁUSULA NONAGESIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL</p> <p>As empresas abrangidas pela presente Convenção deverão recolher uma única vez à Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, uma contribuição no valor equivalente a R\$ 14,40 (quatorze reais e quarenta centavos) por empregado, até o limite máximo de R\$ 4.020,20 (quatro mil e vinte reais e vinte centavos) e com valor mínimo de R\$ 144,00 (cento e quarenta e quatro reais).</p> <p>§ 1º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão se manifestar em carta entregue à Federação das Indústrias até 10 dias após a data de assinatura da presente Convenção.</p> <p>§ 2º - A contribuição acima deverá ser recolhida através de guia própria, que será enviada pela entidade, com vencimento no dia 01 de março de 2022.</p>

Anexo I-C – Comerciais

Tabela 17 – Quantidade de comerciais e prestadores de serviços (2016 a 2020)

Categoria	Comerciais		Prestadores de serviços		Todos os trabalhadores	
	Brasil	Minas Gerais	Brasil	Minas Gerais	Brasil	Minas Gerais
2016	9.264.904	968.396	16.708.852	1.563.000	46.060.198	4.628.701
2017	9.230.750	967.468	16.772.645	1.569.930	46.281.590	4.710.919
2018	9.219.684	968.003	17.228.663	1.618.103	46.631.115	4.760.830
2019	9.221.315	967.742	17.508.912	1.674.945	46.716.492	4.856.025
2020	9.054.514	939.311	17.215.415	1.634.665	46.236.176	4.814.874

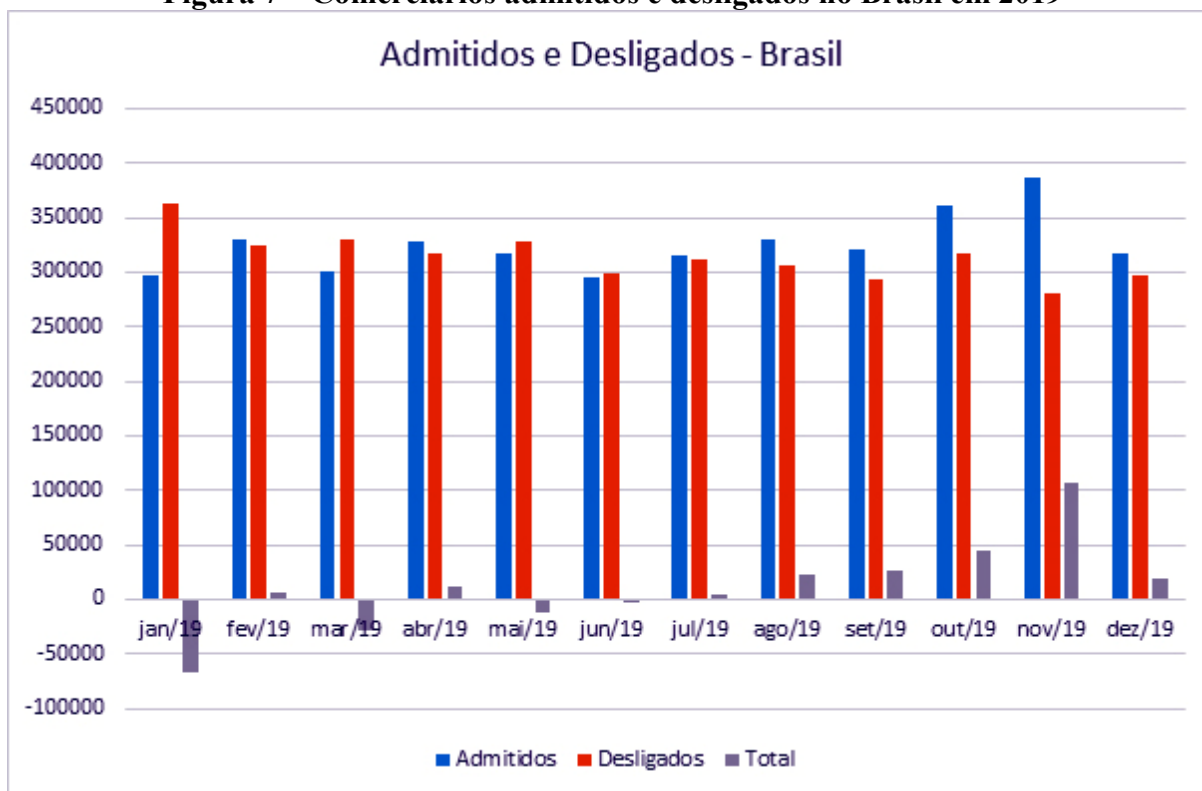
Fonte: Anuário Rais

Tabela 18 – Escolaridade dos comerciais e prestadores de serviços

Unidade	Brasil		Minas Gerais	
	2020	2019	2020	2019
Até Fundamental completo	3.407.030	3.714.492	388.569	427.122
Médio incompleto	1.549.875	1.696.020	180.609	199.867
Médio completo	14.853.262	14.854.845	1.436.273	1.440.649
Superior incompleto	1.263.825	1.282.905	116.802	117.504
Superior completo (ou maior)	5.195.937	5.181.965	451.723	457.545
Total	26.269.929	26.730.227	2.573.976	2.642.687

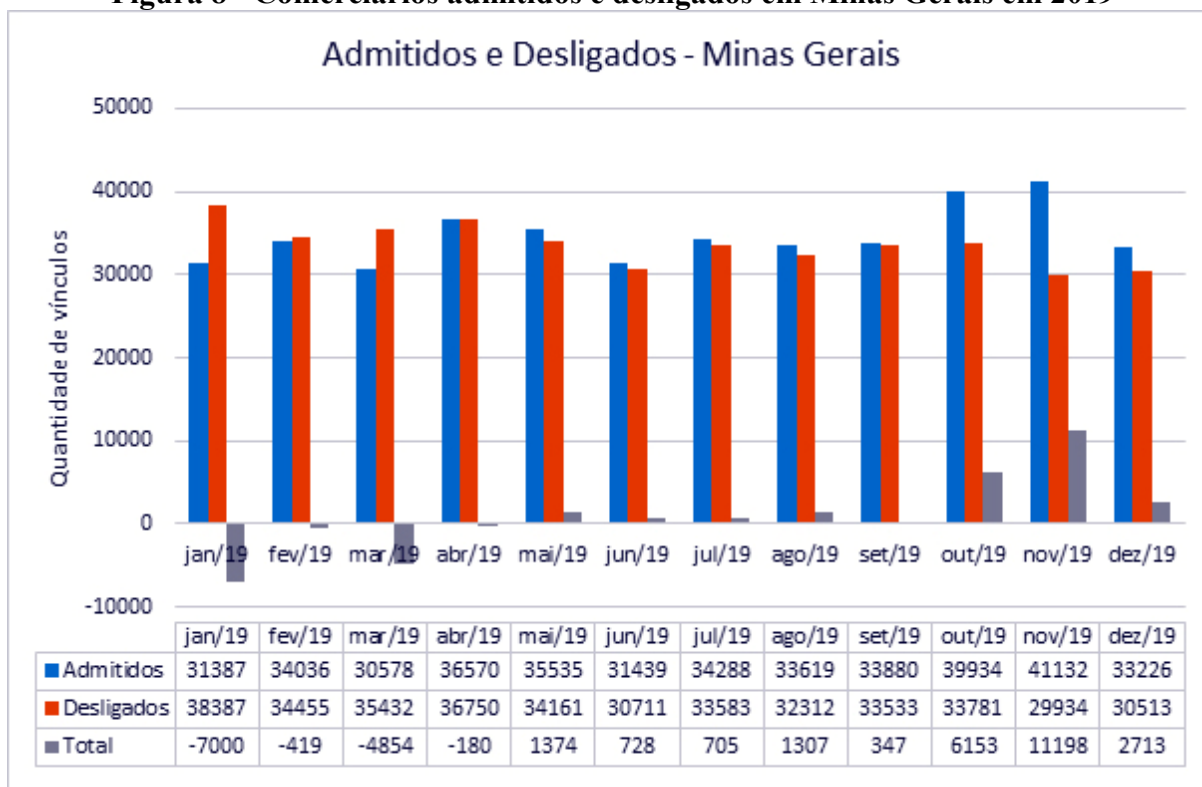
Fonte: Rais

Figura 7 – Comerciórios admitidos e desligados no Brasil em 2019



Fonte: CAGED 2019

Figura 8 - Comerciórios admitidos e desligados em Minas Gerais em 2019



Fonte: CAGED 2019

Tabela 19 – Convenções coletivas por registro – Comercários

CCT	Início da vigência									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Sistema Mediador	21	11	17	25	24	10	7	4	1	120
Site Federação	0	1	2	1	3	4	12	8	12	43
Total	21	12	19	26	27	14	19	12	13	163

Fonte: autor

Tabela 20 – Acordos coletivos firmados pela Fecomercários-MG por ano

Negociador/empresa	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
ABTM Empreendimentos	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Ace Assistência 24 Horas	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	3
Acoplacion Locação de Autos, Máquinas e Equipamentos	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Action Agenciamento de Cargas	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Adest Prestação de Serviços	0	0	0	1	2	2	0	0	0	0	5
Agape Paisagismo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Agile Gestão de Frotas e Serviços	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Água e Terra Planejamento Ambiental	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Alcefran Comercial	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3
Alctel Telecomunicações e Informática Alcservice	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	5
All Pe Gestão de Negócios	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	4
Alvo Segurança	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3
Amis – Associação Mineira de Supermercados	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Anjo da Guarda Alarmes Eletrônicos	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	4
Apoio Serviços	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3
Arental Locações de Máquinas	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Metropolitan Garden Shopping (Composição Alterada)	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	4
Associação Geral Alphaville Lagoa dos Ingleses	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Associação Gestão Veicular Universo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Atende Distribuidora	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Atlas Copco Brasil	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

Auted Condomínios Inteligentes	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
BEI - Brasil Energia Inteligente	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Benjamim Lopes Cancado & Cia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
BGM Instrumentação Controle e Automação	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Bigcard Administradora de Convênios e Serviços	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Bim.Bon Desenvolvimento e Licenciamento de Softwares	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
BMG Leasing S.A. Arrendamento Mercantil	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3
Bola Sports Comércio de Vestuário e Artigos Esportivos	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
BPV Promotora de Vendas e Cobrança	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Brandão e Leite Limitada	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	6
C S I Cargo Logística Integral S.A.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Car Assistance Serviços de Administração de Sinistros S.A.	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	4
Care Assistência 24 Horas Ltda. - Me	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Carla Caldeira Cordibelli-Me	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Casa Rena S.A.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
TOTAL	7	48	45	50	46	34	18	13	47	9	317

Fonte: autor

Tabela 21 – Quantidade de empresas por total de acordos coletivos

Quantidade de acordos no período	Quantidade de empresas
1	76
2	17
3	19
4	11
5	6
6	4
7	1
9	1
10	1
11	1
15	1
TOTAL	138

Fonte: autor

Tabela 22 – Quantidade de acordos coletivos por cláusula

Número de cláusulas	Início da vigência										Total
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
PLR	6	13	13	13	12	10	4	4	3	3	81
Jornada	1	31	30	34	31	21	13	10	8	2	181
Pandemia	0	0	0	0	0	0	0	0	35	0	35
Total	7	44	43	47	43	31	17	14	46	5	297

Fonte: autor

Tabela 23 – Vigência dos acordos coletivos

Vigência (anos)	Início da vigência										Instrumentos Total
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Mais de 1,5	2	7	2	2	1	4	1	2	1	2	24
Entre 0,5 e 1,5	5	41	41	47	45	30	17	11	18	7	262
Menos de 0,5	0	0	2	1	0	0	0	0	28	0	31
Total	7	48	45	50	46	34	18	13	47	9	317

Fonte: autor

Tabela 24 – Vigência e número de cláusulas dos acordos coletivos

Vigência (anos)	Número de cláusulas				Instrumentos Total
	até 8	de 9 a 13	de 14 a 33	mais de 33	
Mais de 1,5	7	11	5	1	24
Entre 0,5 e 1,5	98	91	66	7	262
Menos de 0,5	3	28	0	0	31
Total	108	130	71	8	317

Fonte: autor

Tabela 25 – Convenções coletivas firmadas pela Fecomercários-MG por ano

Negociador/ empresa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Fecomércio-MG	5	7	7	4	7	7	6	4	5	52
Sindicómércio Lavras	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Sindicómércio Araxá	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3

Sindicomércio Barbacena	1	0	1	1	0	0	0	0	0	3
Sindicomércio Betim	1	1	0	1	1	0	2	1	1	8
Sindicomércio Congonhas	1	0	0	1	1	0	0	0	0	3
Sindicomércio Governador Valadares	0	0	1	1	1	0	0	0	0	3
Sincovita	1	0	1	1	1	0	1	0	0	5
Sindicomércio Ituiutaba	1	0	0	1	1	0	1	0	0	4
Sindicomércio Juiz de Fora	1	0	0	1	1	1	1	1	1	7
Sindicomércio Patos de Minas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Sindicomércio Poços de Caldas	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Sindicomércio Santos Dumont	1	0	2	2	2	2	3	2	2	16
Sindicomércio São João Del Rei	1	0	0	1	1	0	0	0	0	3
Sindicomércio Teófilo Otoni	1	0	0	1	1	0	0	0	0	3
Sindicomércio Uberaba	0	0	1	0	1	0	1	1	1	5
Sindicomércio Uberlândia	1	0	0	1	1	0	0	0	1	4
Sindicomércio Vale Do Sapucaí	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10
Sindicomércio Caratinga	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Sindicomércio Cataguases	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Sindicomércio Montes Claros	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Sindicomércio Paracatu	0	1	1	1	1	1	0	0	0	5
Sindicomércio Sete Lagoas	1	0	1	1	1	0	1	0	0	5
Sindicomércio Unai	0	1	1	1	1	1	0	0	0	5
Sindicomércio Zona da Mata	1	0	0	1	0	0	0	1	0	3
TOTAL	21	12	19	26	27	14	19	12	13	163

Fonte: autor

Tabela 26 – Quantidade de Cláusulas nas CCT's da Fecomercários-MG anual

Negociador Empresas	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Fecomércio-MG	157	233	228	127	231	262	204	161	202	200,6
Sindicómércio Lavras	0	0	0	0	30	0	0	0	0	30
Sindicómércio Araxá	0	0	0	66	33	0	0	0	0	49,5
Sindicómércio Barbacena	29	0	30	30	0	0	0	0	0	29,7
Sindcomércio Betim	32	35	0	35	35	0	78	41	41	42,4
Sindicómércio Congonhas	29	0	0	31	31	0	0	0	0	30,3
Sindicómércio Governador Valadares	0	0	30	30	31	0	0	0	0	30,3
Sincovita	29	0	30	30	30	0	37	0	0	31,2
Sindicómércio Ituiutaba	29	0	0	30	30	0	37	0	0	31,5
Sindicómércio Juiz de Fora	29	0	0	31	32	31	32	33	33	31,6
SindComércio Patos de Minas	37	37	37	36	37	35	36	37	36	36,4
Sindicómércio Poços de Caldas	0	0	54	0	0	0	0	0	0	54
Sindicómércio Santos Dumont	29	0	63	63	63	65	80	38	69	58,8
Sindicómércio São João Del Rei	29	0	0	30	30	0	0	0	0	29,7
Sindicómércio Teófilo Otoni	29	0	0	30	30	0	0	0	0	29,7
Sindicómércio Uberaba	0	0	30	0	30	0	34	37	38	33,8
Sindicómércio Uberlândia	29	0	0	30	30	0	0	0	38	31,8
Sindicómércio Vale Do Sapucaí	34	36	36	36	36	45	50	42	44	39,9
Sindicómércio Caratinga	32	0	0	0	0	0	0	0	0	32
Sindicómércio Cataguases	29	0	0	30	0	0	0	0	0	29,5
Sindicómércio Montes Claros	0	0	0	31	31	0	0	0	0	31
Sindicómércio Paracatu	0	45	44	44	44	50	0	0	0	45,4
Sindicómércio Sete Lagoas	29	0	30	30	30	0	37	0	0	31,2
Sindicómércio Unai	0	35	43	43	43	45	0	0	0	41,8
Sindicómércio Zona da Mata	30	0	0	32	0	0	0	40	0	34
TOTAL	641	421	655	845	887	533	625	429	501	615,2

Fonte: autor

Quadro 16 – Negociações do comércio - Fecomércio-MG e Fecomercários-MG

Convenções Fecomércio- MG comércio	Alterações		
	Estrutura	Processo	Conteúdo
2013	Atores: Fecomércio-MG e Fecomercários-MG Abrangência territorial: municípios que estejam inorganizados em sindicatos Categoria: comércio e profissional Comercários que, vinculados ao plano da CNC e CNTC, respectivamente (quadro a que se refere o art. 577, da CLT), estejam inorganizados em sindicatos	Revisão anual de todas as cláusulas	CCT sintética, com 29 cláusulas
2014	Sem mudanças	Sem mudanças	Inserção de cláusula sobre: controle de jornada e abono de falta para acompanhar incapaz.
2015	Diminuição de um município	Sem mudanças	Supressão de cláusulas sobre diferenças de contribuição sindical.
2016	Diminuição de oito municípios	Sem mudanças	Sem mudanças
2017	Mudanças em municípios	Sem mudanças	Inserção de cláusula sobre: duas sobre trabalho em feriados e carga e descarga.
2018	Alterações de municípios	Sem mudanças	Inserção de cláusulas sobre: regime especial de piso para micro e pequenas empresas (duas cláusulas); alteração de cláusula de compensação de jornada para sistema especial de compensação de jornada; estabelecimento do sistema especial para trabalho em feriado; sobre o Programa de Qualificação Profissional, Cultura, Saúde e Lazer, mantida com as diferenças salariais entre janeiro e maio; estabelecimento de contribuição para o sindicato patronal; estabelecimento para adesão aos regimes especiais estabelecidos (pagamento dos sindicatos laboral e patronal).
2019	Alterações de municípios	Sem mudanças	Inserção de cláusula sobre multa por descumprimento da CCT relativo ao certificado de adesão para regimes especiais. Ampliação das cláusulas do regime de adesão.
2020	Alterações de municípios	Sem mudanças	Inserção de cláusulas sobre: modulação de feriado; ratificação da MP 936/20.
2021	Alterações de municípios	Sem mudanças	Mudança de cláusula: ratificação da MP 1.045/21

Fonte: autor

Quadro 17 – Negociações dos serviços – Fecomércio-MG e Fecomercários-MG

Convenções Fecomércio- MG serviços	Alterações		
	Estrutura	Processo	Conteúdo
2013	Atores: Fecomércio-MG e Fecomercários-MG Abrangência territorial: Minas Gerais Categoria: prestação de serviços, excluídas as atividades organizadas em sindicato	Revisão anual de todas as cláusulas	CCT mais sintética, com 29 cláusulas
2014	Sem mudanças	Sem mudanças	Inserção de cláusula sobre: controle de jornada e abono de falta para acompanhar incapaz.
2015	Alteração categoria: prestação de serviços e comércio armazenador e profissionais de agentes autônomos do comércio em geral, constantes de 1º, 2º e 3º Grupos do Plano da CNTC, exceto os “trabalhadores na movimentação de mercadorias em Armazéns Gerais” e excluídas as atividades organizadas em sindicato	Sem mudanças	Supressão de cláusulas sobre diferenças de contribuição sindical.
2016	Sem mudanças	Sem mudanças	Sem mudanças
2017	Sem mudanças	Sem mudanças	Sem mudanças
2018	Sem mudanças	Sem mudanças	Inserção de cláusulas sobre: regime especial de piso para micro e pequenas empresas (duas cláusulas); alteração de cláusula de compensação de jornada para sistema especial de compensação de jornada; estabelecimento do sistema especial para trabalho em feriado; sobre o Programa de Qualificação Profissional, Cultura, Saúde e Lazer, mantida com as diferenças salariais entre janeiro e maio; estabelecimento de contribuição para o sindicato patronal; estabelecimento para adesão aos regimes especiais estabelecidos (pagamento dos sindicatos laboral e patronal).
2019	Sem mudanças	Sem mudanças	Inserção de cláusula sobre multa por descumprimento da CCT relativo ao certificado de adesão para regimes especiais e sobre entrega da GFIP. Ampliação das cláusulas do regime de adesão.
2020	Sem mudanças	Sem mudanças	Inserção de cláusula sobre: ratificação da MP 936/20.
2021	Sem mudanças	Sem mudanças	Mudança de cláusula: ratificação da MP 1.045/21

Fonte: autor

Quadro 18 – Comparativo de cláusulas do comércio

CCT 2017-2017	CCT 2018-2018	CCT 2019-2019
-	<p align="center">Jornada de Trabalho / Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – SISTEMA de COMPENSAÇÃO de HORAS Desde que façam a adesão ao SISTEMA ESPECIAL de COMPENSAÇÃO de HORAS, faculta-se às empresas a utilização do banco de horas extras, pelo qual todas as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas, no prazo de até 10 (dez) meses, contados da data da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO Para as empresas que não aderirem ao SISTEMA ESPECIAL de COMPENSAÇÃO de HORAS, o prazo para compensação das horas extras será de 6 (seis) meses, contados da data da prestação da hora.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO Na hipótese de, ao final dos prazos fixados no <i>caput</i> e no parágrafo primeiro, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme previsto na cláusula décima sexta desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se o disposto no parágrafo único da referida cláusula.</p> <p>PARÁGRAFO TERCEIRO Caso concedido, pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa, a ser descontado após o prazo do parágrafo primeiro.</p> <p>PARÁGRAFO QUARTO Recomenda-se às empresas que, quando a jornada extraordinária atingir as 2 (duas) horas diárias, a empresa forneça lanche, sem ônus para o empregado.</p> <p>PARÁGRAFO QUINTO É permitido que os empregadores (do comércio atacadista e varejista de cada cidade) escolham os dias da semana (de segunda-feira a sábado) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequá-la às 44 (quarenta e quatro) horas semanais.</p>	<p>CLÁUSULA QUARTA – REGIME ESPECIAL de PISO SALARIAL – (REPIS) PARA AS MICRO EMPRESAS – ME e EMPRESAS de PEQUENO PORTE – EPP Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006, que trata do "Simples Nacional", fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas: (...)</p> <p>CLÁUSULA SEXTA – REGIME ESPECIAL de PAGAMENTO de GARANTIA-MÍNIMA PARA AS MICRO EMPRESAS – ME e EMPRESAS de PEQUENO PORTE – EPP Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006, que trata do "Simples Nacional", fica instituído o Regime Especial de Pagamento de Garantia Mínima, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas: (...)</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – SISTEMA de COMPENSAÇÃO de HORAS Desde que façam a adesão ao SISTEMA ESPECIAL de COMPENSAÇÃO de HORAS, na forma da cláusula trigésima quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho, faculta-se às empresas a utilização do banco de horas extras, pelo qual todas as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas, no prazo de até 10 (dez) meses, contados da data da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO Para as empresas que não aderirem ao SISTEMA ESPECIAL de COMPENSAÇÃO de HORAS, o prazo para compensação das horas extras será de 6 (seis) meses, contados da data da prestação da hora. (...)</p>

		<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – TRABALHO EM FERIADOS – GÊNEROS ALIMENTÍCIOS O trabalho nos feriados nos estabelecimentos comerciais varejistas e atacadistas de gêneros alimentícios está regulamentado em convenção coletiva específica celebrada entre as entidades sindicais ora convenentes no dia 17/4/2019, instrumento que se encontra disponível para consulta nos <i>sites de</i> ambas as entidades.</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – TRABALHO NO FERIADO – COMÉRCIO EM GERAL Fica autorizado o trabalho, exclusivamente, no feriado do dia 12/10/2019 no comércio em geral.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO Os estabelecimentos do comércio em geral, para utilização de mão de obra dos seus empregados no feriado autorizado no <i>caput</i> deverão:</p> <p>I. Obter o CERTIFICADO de ADESÃO AO SISTEMA ESPECIAL PARA TRABALHO EM FERIADO, mediante solicitação à Entidade Sindical Patronal, que emitirá o documento, na forma da cláusula trigésima quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho;</p> <p>II. Efetuar o pagamento da TAXA PARA FUNCIONAMENTO e TRABALHO EM FERIADO fixada no inciso II, da cláusula vigésima nona desta Convenção Coletiva de Trabalho.</p>
Relações Sindicais	Relações Sindicais	

<p>Contribuições Sindicais CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS EMPREGADOS</p> <p>As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, a importância de 6% (seis por cento) dos salários do mês de maio de 2017, respeitado o limite máximo de R\$105,00 (cento e cinco reais), recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme artigo 8 da Convenção 95 da OIT, e na forma do Acordo Judicial firmado pela Entidade Sindical Patronal com o Ministério Público do Trabalho, na Ação Civil Pública nº 002.312-05.2012.503.0006, que tramitou perante a 6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, realizando o recolhimento através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional, até 14 de junho de 2017.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO</p> <p>Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados quanto à contribuição prevista nesta cláusula, que poderá ser manifestado sem limitação temporal – desde que no curso da vigência do instrumento normativo respectivo e sem prejuízo de pleito em ações individuais – bem como sem formalidades específicas, sendo expressamente admitida a oposição manifestada por escrito pelo trabalhador junto à empresa empregadora incumbida do recolhimento ou, diretamente, ao Sindicato Profissional, pessoalmente ou através de correspondência, devendo o Sindicato Profissional devolver a</p>	<p>Contribuições Sindicais CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO P/ O PROGRAMA de QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, CULT, SAÚDE e LAZER</p> <p>Em conformidade com a Mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, processo PA-MED 002433.2018.03.000/0, as empresas destinarão à Entidade Sindical Laboral ora conveniente parte das diferenças salariais devidas em decorrência da aplicação desta convenção coletiva de trabalho, da seguinte forma:</p> <p>a) A importância correspondente às diferenças salariais dos meses de janeiro a março de 2018 será destinada à Entidade Sindical Laboral até o dia 10 de setembro de 2018, através de guia própria que estará disponível na sede ou no <i>site</i> da Entidade;</p> <p>b) As diferenças salariais dos meses de abril a julho de 2018 serão pagas nos termos da cláusula nona desta convenção coletiva de trabalho.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO</p> <p>A importância fixada no <i>caput</i> será destinada à manutenção do Programa de Qualificação Profissional, Cultura, Saúde e Lazer que será administrado pela Entidade Laboral Conveniente, observados os parágrafos seguintes.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO</p> <p>A Entidade Laboral Conveniente manterá e divulgará uma programação permanente de cursos de qualificação e requalificação profissional e/ou de eventos culturais e de lazer e/ou de projetos de saúde dos empregados do segmento, promovendo cursos, palestras, seminários e outros eventos que visem intensificar esses objetivos.</p> <p>PARÁGRAFO TERCEIRO</p> <p>A Entidade Laboral Conveniente promoverá atos de divulgação de temas e matérias relacionadas com os objetivos do programa, nos veículos de comunicação em geral, visando à conscientização e orientação dos trabalhadores da categoria, o que poderá ser realizado de forma direta ou por intermédio de terceiros.</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS</p> <p>As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, a importância de 6% (seis por cento) dos salários do mês de outubro de 2018, respeitado o limite máximo de R\$ 105,00 (cento e cinco reais), recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme artigo 8 da Convenção 95 da OIT, e na forma do Acordo Judicial firmado pela Entidade Sindical Patronal com o Ministério Público do Trabalho, na Ação Civil Pública nº 002.312-05.2012.503.0006, que tramitou perante a 6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG e em conformidade com a Mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, processo PA-MED 002433.2018.03.000/0, realizando o recolhimento através</p>	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS</p> <p>As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, a importância de 6% (seis por cento) dos salários do mês de julho de 2019, respeitado o limite máximo de R\$ 105,00 (cento e cinco reais), recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme artigo 8 da Convenção 95 da OIT, e na forma do Acordo Judicial firmado pela Entidade Sindical Patronal com o Ministério Público do Trabalho, na Ação Civil Pública nº 002.312-05.2012.503.0006, que tramitou perante a 6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG e em conformidade com a Mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, processo PA-MED 002433.2018.03.000/0, realizando o recolhimento através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional, até 14 de agosto de 2019.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO</p> <p>Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados quanto à contribuição prevista nesta cláusula, que poderá ser manifestado sem limitação temporal – desde que no curso da vigência do instrumento normativo respectivo e sem prejuízo de pleito em ações individuais – bem como sem formalidades específicas, sendo expressamente admitida a oposição manifestada por escrito pelo trabalhador junto à empresa empregadora incumbida do recolhimento ou, diretamente, ao Sindicato Profissional, pessoalmente ou através de correspondência, devendo o Sindicato Profissional devolver a quantia ao trabalhador correlativo, acaso tenha sido a mesma equivocadamente descontada do salário e efetivamente recolhida em proveito da Entidade Sindical .</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO</p> <p>Dentro de 15 (quinze) dias do desconto, as empresas encaminharão à Entidade Profissional cópias de comprovação dos recolhimentos dos valores, acompanhadas das relações de empregados contribuintes, das quais constem os salários anteriores e os corrigidos.</p> <p>PARÁGRAFO TERCEIRO</p> <p>O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios e atualização monetária pela variação do INPC.</p>
---	--	---

<p>quantia ao trabalhador correlativo, acaso tenha sido a mesma equivocadamente descontada do salário e efetivamente recolhida em proveito da Entidade Sindical.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO Dentro de 15 (quinze) dias do desconto, as empresas encaminharão à Entidade Profissional cópias de comprovação dos recolhimentos dos valores, acompanhadas das relações de empregados contribuintes, das quais constem os salários anteriores e os corrigidos.</p> <p>PARÁGRAFO TERCEIRO O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios e atualização monetária pela variação do INPC.</p>	<p>de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional, até 14 de novembro de 2018.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados quanto à contribuição prevista nesta cláusula, que poderá ser manifestado sem limitação temporal – desde que no curso da vigência do instrumento normativo respectivo e sem prejuízo de pleito em ações individuais – bem como sem formalidades específicas, sendo expressamente admitida a oposição manifestada por escrito pelo trabalhador junto à empresa empregadora incumbida do recolhimento ou, diretamente, ao Sindicato Profissional, pessoalmente ou através de correspondência, devendo o Sindicato Profissional devolver a quantia ao trabalhador correlativo, acaso tenha sido a mesma equivocadamente descontada do salário e efetivamente recolhida em proveito da Entidade Sindical.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO Dentro de 15 (quinze) dias do desconto, as empresas encaminharão à Entidade Profissional cópias de comprovação dos recolhimentos dos valores, acompanhadas das relações de empregados contribuintes, das quais constem os salários anteriores e os corrigidos.</p> <p>PARÁGRAFO TERCEIRO O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios e atualização monetária pela variação do INPC.</p>	
	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL A Assembleia Geral Extraordinária da FECOMÉRCIO MG, realizada no dia 28/11/2017, devidamente convocada por meio do Edital publicado em 17 de novembro de 2017, no Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, página 4, caderno 2 (sessão publicação de terceiros e editais de comarcas) instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea e da CLT, e em conformidade com a Mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, processo PA-MED 002433.2018.03.000/0, que todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente e, portanto, destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher até o dia 24/09/2018 a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL criada com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva para o ano de 2018.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO A CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL tem como base de recolhimento valor fixo, acrescido de adicional correspondente ao número de empregados existentes na empresa na data de 01 de janeiro de 2018, nos moldes da tabela a seguir:</p>	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL A Assembleia Geral Extraordinária da FECOMÉRCIO MG, realizada no dia 27/11/2018, devidamente convocada por meio do Edital publicado em 15 de novembro de 2018, no Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, página 8, caderno 2 (sessão publicação de terceiros e editais de comarcas) instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea e da CLT, e em conformidade com a Mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, processo PAMED 002433.2018.03.000/0, que todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente, por tanto, destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher até o dia 17/06/2019 a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL criada com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva para o ano de 2019.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO A CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL tem como base de recolhimento valor fixo, acrescido de adicional correspondente ao</p>

CATEGORIA	VALOR FIXO	ADICIONAL POR EMPREGADO
Microempreendedor Individual (MEI)	R\$ 60,00	-
Demais categorias	R\$ 120,00	R\$ 10,00

PARÁGRAFO SEGUNDO
Todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam ao pagamento da contribuição negocial patronal, criada com força de lei, conforme *caput* do artigo 611-A da CLT, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO
O recolhimento deve ser feito por estabelecimento/unidade/CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição negocial tanto da matriz quanto das filiais.

PARÁGRAFO QUARTO
O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL será feito através de boleto bancário, que será enviado ao representado via correios ou obtido através do link <https://empresario.fecomerciomg.org.br/Contribuicao/Negocial>, com prazo de pagamento até 24/09/2018.

PARÁGRAFO QUINTO
Expirado o prazo mencionado no parágrafo anterior sem o pagamento, incidir-se-á multa de 2% e juros pro rata die de 1% ao mês.

PARÁGRAFO SEXTO
As empresas constituídas após 1º de janeiro de 2018 recolherão a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

PARÁGRAFO SÉTIMO
As empresas representadas se obrigam, quando solicitadas, a apresentarem à FECOMÉRCIO MG, no prazo de 10 (dez) dias, cópias das guias GFIP e/ou RAIS, sendo que o pagamento a menor da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL implicará na obrigação do recolhimento da diferença, acrescido de multa de **R\$ 100,00 (cem reais)**.

número de empregados existentes na empresa na data de 1º de janeiro de 2019, nos moldes da tabela a seguir:

CATEGORIA	VALOR FIXO	ADICIONAL POR EMPREGADO	TETO
Microempreendedor Individual (MEI)	R\$ 62,00	-	-
Demais categorias	R\$ 125,00	R\$ 10,00	R\$ 1.000,00

PARÁGRAFO SEGUNDO
Todas as empresas representadas pela Entidade Patronal conveniente se obrigam ao pagamento da contribuição negocial patronal, criada com força de lei, conforme *caput* do artigo 611-A da CLT, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO
O recolhimento deve ser feito por estabelecimento/unidade/CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição negocial tanto da matriz quanto das filiais.

PARÁGRAFO QUARTO
O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL será feito através de boleto bancário, que será enviado ao representado via correios ou obtido através do link <https://empresario.fecomerciomg.org.br/Contribuicao/Negocial>, com prazo de pagamento até 17/06/2019.

PARÁGRAFO QUINTO
Expirado o prazo mencionado no parágrafo anterior sem o pagamento, incidir-se-á multa de 2% e juros *pro rata die* de 1% ao mês.

PARÁGRAFO SEXTO
As empresas constituídas após 1º de janeiro de 2019 recolherão a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

PARÁGRAFO SÉTIMO
As empresas representadas se obrigam, quando solicitadas, a apresentarem à FECOMÉRCIO-MG, no prazo de 10 (dez) dias, cópias das guias GFIP e/ou RAIS, sendo que o pagamento a menor da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL implicará na obrigação do recolhimento da diferença, acrescido de multa de **R\$ 100,00 (cem reais)**.

<p style="text-align: center;">Disposições Gerais Aplicação do Instrumento Coletivo CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO</p> <p>A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias econômica e profissional de prestação de serviços, excluídas as atividades organizadas em sindicato, no Estado de MINAS GERAIS.</p>	<p style="text-align: center;">Disposições Gerais Aplicação do Instrumento Coletivo CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULAS MEDIANTE ADESÃO</p> <p>Os estabelecimentos (matriz e filiais) poderão se beneficiar da cláusula vigésima primeira por adesão disponibilizada na presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que obedecida a forma e observadas as seguintes condições gerais:</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO</p> <p>O estabelecimento interessado deverá encaminhar à entidade patronal requerimento de expedição do competente CERTIFICADO de ADESÃO, contendo os seguintes documentos:</p> <p>a) Declaração contendo o número de empregados no estabelecimento na data da solicitação (formulário padrão). b) Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS. c) GFIP referente ao mês anterior. d) Comprovante de recolhimento das contribuições patronais e laborais previstas nesta convenção coletiva de trabalho.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO</p> <p>Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, Certificado, que lhes facultará, a partir de 1º/1/2018 até 31/12/2018, a se beneficiar das cláusulas disponibilizadas mediante adesão.</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO</p> <p>A presente Convenção se aplica às categorias econômicas – comércio – e profissionais – comerciários – que, vinculadas ao plano da CNC e CNTC, respectivamente (quadro a que se refere o art. 577 da CLT), estejam inorganizadas em sindicatos.</p>	<p style="text-align: center;">Disposições Gerais Aplicação do Instrumento Coletivo CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CERTIFICADO de ADESÃO</p> <p>As empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal ora conveniente somente poderão se beneficiar das disposições contidas nas cláusulas quarta, sexta, vigésima primeira, caput, vigésima sétima e vigésima oitava desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que obtenham previamente junto à Entidade Sindical Patronal o competente CERTIFICADO DE ADESÃO, observadas as seguintes condições:</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO</p> <p>O estabelecimento interessado deverá encaminhar à Entidade Sindical Patronal, via Área do Empregário (https://empresario.fecomerciomg.org.br), requerimento de expedição do competente CERTIFICADO de ADESÃO, contendo os seguintes documentos:</p> <p>I. Declaração contendo o número de empregados no estabelecimento na data da solicitação (formulário padrão); II. Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS; III. GFIP referente ao mês anterior; IV. Comprovante de recolhimento da contribuição negocial patronal, prevista na cláusula trigésima quarta, e da taxa laboral (exceto para adesão ao sistema especial de compensação de horas previsto na cláusula vigésima primeira) desta Convenção Coletiva de Trabalho;</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO</p>

		<p>Atendidos todos os requisitos, a empresa receberá da Entidade Sindical Patronal, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o competente Certificado de Adesão, que lhes facultará, a partir de 1º/1/2019 até 31/12/2019, a se beneficiar das cláusulas referidas no caput desta cláusula.</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO – CERTIFICADOS</p> <p>A empresa que se valer dos benefícios das cláusulas quarta, sexta, vigésima primeira, vigésima sétima e vigésima oitava sem que tenha obtido o competente Certificado de Adesão incorrerá nas multas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.</p>
--	--	--

ANEXO II – ROTEIRO DE ENTREVISTAS: SINDICATOS DE TRABALHADORES

1. Detalhes pessoais
 - a. Nome
 - b. Cargo
 - c. Tempo de entidade
 - d. Tempo atuando frente às negociações coletivas
 - e. Formação educacional
 - f. Base do sindicato
 - g. Quantidade de filiados

2. Em que medida a Reforma Trabalhista de 2017 impactou as negociações dos acordos e convenções coletivas da sua categoria?

3. Com as alterações dos arts. 611-A e 611-B da CLT, a reforma trabalhista possibilitou a prevalência do negociado em detrimento do legislado. Isso de alguma forma influenciou os acordos e convenções coletivas?

4. A alteração do art. 620 da CLT pela reforma trabalhista estabeleceu a prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

5. A inserção do parágrafo 3º ao art. 614 da CLT pela reforma trabalhista vedou expressamente a ultratividade da negociação coletiva. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

6. A alteração do art. 444 da CLT pela Reforma Trabalhista estabeleceu que a negociação individual tem preponderância sobre os instrumentos coletivos para trabalhadores cujo salário mensal superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

7. A revogação do §1º do art. 477 e a inclusão do art. 477-A pela reforma trabalhista dispensou a necessidade da homologação das dispensas imotivadas, bem como a equiparação de dispensas individuais e coletivas. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

8. A alteração do art. 545 da CLT pela reforma trabalhista extinguiu o imposto sindical. Isso de alguma forma influenciou as negociações? Quais as alternativas encontradas para o financiamento da entidade?
9. Quais os impactos que as alterações abaixo trouxeram para as negociações coletivas? (responder caso não tenha alterado)
 - a. Teletrabalho;
 - b. Regime de sobreaviso;
 - c. Trabalho intermitente;
 - d. Terceirização irrestrita;
 - e. Contrato temporário (prazo máximo de três meses para até 270 dias, podendo ser recontratado 90 dias após o encerramento do vínculo).
10. Quais os impactos da pandemia causada pela Covid-19 nas negociações coletivas?
11. Quais as estratégias que o sindicato adota para ampliar sua capacidade de negociação? A Reforma Trabalhista de 2017 impactou nessas estratégias?
12. Como são as negociações nos acordos coletivos de trabalho? Há participação dos setores de recursos humanos na negociação? A Reforma Trabalhista de 2017 impactou nessa estrutura?
13. Sobre os registros no Sistema Mediador, a entidade faz o registro de todos os instrumentos? (Ir para a segunda pergunta caso já tenha a resposta). Se não, qual a motivação do não registro?

ANEXO III – ROTEIRO DE ENTREVISTAS: SINDICATOS DE EMPREGADORES

1. Detalhes pessoais
 - a. Nome
 - b. Cargo
 - c. Tempo de entidade
 - d. Tempo atuando frente às negociações coletivas
 - e. Formação educacional

2. Em que medida a Reforma Trabalhista de 2017 impactou as negociações das convenções coletivas da sua categoria?

3. Há participação dos setores de recursos humanos na negociação? A Reforma Trabalhista de 2017 impactou essa estrutura? (questionar sobre pautas patronais)

4. Com as alterações dos arts. 611-A e 611-B da CLT, a reforma trabalhista possibilitou a prevalência do negociado em detrimento do legislado. Isso de alguma forma influenciou os acordos e convenções coletivas?

5. A alteração do art. 620 da CLT pela reforma trabalhista estabeleceu a prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

6. A inserção do parágrafo 3º ao art. 614 da CLT pela reforma trabalhista vedou expressamente a ultratividade da negociação coletiva. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

7. A alteração do art. 444 da CLT pela Reforma Trabalhista estabeleceu que a negociação individual tem preponderância sobre os instrumentos coletivos para trabalhadores cujo salário mensal superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

8. A revogação do §1º do art. 477 e a inclusão do art. 477-A pela reforma trabalhista dispensou a necessidade da homologação das dispensas imotivadas, bem como a equiparação de dispensas individuais e coletivas. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

9. A alteração do art. 545 da CLT pela reforma trabalhista extinguiu o imposto sindical. Isso de alguma forma influenciou as negociações?
10. Quais os impactos que as alterações abaixo trouxeram para as negociações coletivas? (responder caso não tenha alterado)
- a. Teletrabalho;
 - b. Regime de sobreaviso;
 - c. Trabalho intermitente;
 - d. Terceirização irrestrita;
 - e. Contrato temporário (prazo máximo de três meses para até 270 dias, podendo ser recontratado 90 dias após o encerramento do vínculo).
11. Quais os impactos da pandemia causada pela Covid-19 nas negociações coletivas?
12. Quais as estratégias que o sindicato adota para ampliar sua capacidade de negociação? A Reforma Trabalhista de 2017 impactou essas estratégias?

ANEXO IV – ROTEIRO DE ENTREVISTAS: EMPRESAS

1. Detalhes pessoais
 - a. Nome
 - b. Cargo
 - c. Tempo de entidade
 - d. Tempo atuando frente às negociações coletivas
 - e. Formação educacional

2. Como é o processo de negociação dos acordos coletivos da sua empresa com os sindicatos de trabalhadores?

3. Qual a principal motivação para a negociação direta com os sindicatos?

4. Há participação dos setores de recursos humanos na negociação? Há conexão entre as estratégias da empresa com a negociação coletiva?

5. Há participação da empresa nas negociações das convenções coletivas?

6. Em que medida a Reforma Trabalhista de 2017 impactou as negociações dos acordos e convenções coletivas da sua categoria? (questionar sobre pautas patronais)

7. Com as alterações dos arts. 611-A e 611-B da CLT, a reforma trabalhista possibilitou a prevalência do negociado em detrimento do legislado. Isso de alguma forma influenciou os acordos e convenções coletivas?

8. A alteração do art. 620 da CLT pela reforma trabalhista estabeleceu a prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

9. A inserção do parágrafo 3º ao art. 614 da CLT pela reforma trabalhista vedou expressamente a ultratividade da negociação coletiva. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

10. A alteração do art. 444 da CLT pela reforma trabalhista estabeleceu que a negociação individual tem preponderância sobre os instrumentos coletivos para trabalhadores cujo salário mensal superior a duas vezes o limite máximo dos

benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

11. A revogação do §1º do art. 477 e a inclusão do art. 477-A pela reforma trabalhista dispensou a necessidade da homologação das dispensas imotivadas, bem como a equiparação de dispensas individuais e coletivas. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

12. A alteração do art. 545 da CLT pela reforma trabalhista extinguiu o imposto sindical. Isso de alguma forma influenciou as negociações?

13. Quais os impactos que as alterações abaixo trouxeram para as negociações coletivas? (responder caso não tenha alterado)
 - a. Teletrabalho;
 - b. Regime de sobreaviso;
 - c. Trabalho intermitente;
 - d. Terceirização irrestrita;
 - e. Contrato temporário (prazo máximo de três meses para até 270 dias, podendo ser recontratado 90 dias após o encerramento do vínculo).

14. Quais os impactos da pandemia causada pela Covid-19 nas negociações coletivas?

15. Quais as estratégias que a empresa adota para ampliar sua capacidade de negociação? A Reforma Trabalhista de 2017 impactou essas estratégias?