



Hugo Barretto Ghione

As reformas trabalhistas e o sindicalismo: um debate sobre direitos

O direito trabalhista na América Latina foi chave na evolução da proteção social e trabalhista no âmbito global, desde a Constituição mexicana de 1917 até seu impacto nas normas internacionais do trabalho. No entanto, nas últimas décadas, as reformas trabalhistas estiveram marcadas pela flexibilização, pela precarização e pela restrição da ação sindical, enfraquecendo os mecanismos de proteção da classe trabalhadora.

Neste âmbito, a Confederação Sindical das Américas publicou o documento “Orientações para um modelo de código trabalhista para a América Latina e o Caribe” para contribuir com o debate regional por meio de uma série de pautas que deveriam ser observadas em toda reforma trabalhista baseada na defesa dos direitos humanos, laborais e na igualdade nas relações de trabalho. Este documento apresenta uma síntese dessa proposta e visa colaborar com sua divulgação para fortalecer o debate e a resistência do sindicalismo regional.

Em um contexto de desigualdade e digitalização crescentes, a proteção trabalhista continua sendo fundamental. Como responder às reformas laborais sem perder de vista a justiça social? Este documento traça um caminho para uma legislação trabalhista mais justa e equitativa para a região.

1. Para que um modelo regional de código?

A Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA) elaborou o documento “Orientações para um modelo de código trabalhista para a América Latina e o Caribe” como parte de sua proposta programática, complementar à Plataforma do Desenvolvimento das Américas (PLADA). Esse documento visa servir como ferramenta para promover a capacidade crítica e propositiva do movimento sindical em face dos desafios apresentados pelos projetos da reforma trabalhista impulsionados pelos governos da região.

Tradicionalmente, a legislação trabalhista latino-americana tem mostrado duas caras: por um lado, ao regulamentar a relação individual de trabalho, protege a pessoa que trabalha, estabelecendo condições mínimas laborais que devem ser cumpridas pelo empregador, e que limitam sua liberdade para evitar o abuso originado pela desigualdade de poder. Por outro lado, essa regulamentação legislativa limitou a ação coletiva, impondo obstáculos legais à organização sindical ao restringi-la ao nível da empresa, estabelecendo controles para a negociação coletiva, e limitando ou proibindo a greve.

As políticas de “reforma trabalhista” que alteraram essa legislação tradicional latino-americana passaram a ser algo comum a partir dos anos 80 do século passado e apresentaram (e ainda apresentam) as seguintes características:

- A. Constituíram inicialmente processos de flexibilização da legislação que terminaram enfraquecendo os mecanismos de proteção trabalhista, dando maior “liberdade” ao empregador para estabelecer condições de trabalho, inclusive por meio de acordos contratuais com a pessoa que trabalha, substituindo, por exemplo, a contratação por tempo indefinido por contratos a prazo; calculando o tempo de trabalho não com base na jornada diária, mas em médias semestrais e inclusive anuais; abandonando o pagamento do salário fixo por remunerações atreladas ao resultado ou à consecução de objetivos; segmentando o trabalho através de sucessivas terceirizações; diminuindo os valores de indenização para facilitar as demissões etc. A flexibilidade manteve a legislação trabalhista em seu conjunto, mas fragilizou-a favorecendo a posição dos empregadores, que puderam, assim, aumentar seu poder e impor condições de trabalho mais de acordo com suas necessidades e por um custo menor.
- B. Esse processo de flexibilização rapidamente evoluiu para outro de maior impacto nos direitos trabalhistas, que desapareceram do horizonte dos trabalhadores por meio das políticas de desregulamentação laboral: já não se aplicaria um direito trabalhista flexível, mas buscava-se diretamente ocultar o trabalhador subordinado sob formas jurídicas de “contratos de prestação de serviços”, de caráter autônomo, eliminando assim toda proteção trabalhista e social — fenômenos hoje associados ao chamado *empreendedorismo*.
- C. Coletivamente, estas políticas neoliberais restringem absolutamente o exercício da atividade sindical, reprimindo e criminalizando o protesto social.

Esta transformação enfraquecedora do sentido protetor da legislação trabalhista não só exige do movimento sindical uma resposta de confronto e resistência, mas também uma capacidade jurídica e política de contar com alternativas a essas propostas neoliberais.

Tal capacidade propositiva à qual pretendem contribuir estas “Orientações para um modelo de código” também deve ser dirigida para superar as restrições que as leis e os códigos trabalhistas tradicionalmente impuseram ao desenvolvimento da organização sindical, à negociação coletiva e ao direito à greve, conforme foi assinalado.

2. Dimensões de direitos a serem aprofundados em toda reforma trabalhista

Existem pelo menos três processos de transformação do mundo do trabalho que estão em andamento e que

qualquer reforma trabalhista deve considerar. Primeiro, a abordagem de gênero, que implica arbitrar mecanismos para tornar efetiva a igualdade nas relações individuais de trabalho e, coletivamente, consagrar espaços de participação da mulher nas atividades e responsabilidades sindicais, tal como constou na opinião consultiva 27/21 da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Segundo, a abordagem do vínculo da proteção ambiental com o trabalho. E terceiro, a necessidade de regulamentar o trabalho realizado no âmbito da economia de plataformas.

Embora tanto a abordagem de gênero como a perspectiva ambiental sejam transversais à reforma trabalhista, o tratamento do impacto das mudanças produzidas pelas empresas que usam plataformas digitais está mais circunscrito a regulamentar as particularidades dessa modalidade de trabalho, tornando aplicável principalmente a legislação trabalhista comum.

Entre os aspectos que devem constar em uma reforma trabalhista, figura o reconhecimento da existência de relações de dependência e o uso da chamada *gestão algorítmica*, tudo que implica legislar sobre a proteção da privacidade por meio da proibição do uso de dados pessoais não consentido, consagrando, ao mesmo tempo, o direito à informação da representação sindical sobre os “parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem incidir nas condições de trabalho, no acesso e na manutenção do emprego”, segundo indica a lei espanhola que garante direitos trabalhistas às pessoas que se dedicam a serviços de entrega ou delivery. A isso devemos somar o estabelecimento de mecanismos específicos de prevenção e sanção, segundo couber, de toda situação de discriminação e assédio.

3. O conteúdo fundamental das Orientações

Independentemente dos regimes jurídicos existentes nos diversos países da região (países que já possuem um código ou lei geral do trabalho, que têm uma legislação dispersa, ou que dão um maior lugar ao costume etc.), há um conteúdo mínimo de direitos que o movimento sindical deve considerar e propor em qualquer instância de diálogo social, seja quando for convocado para discutir uma reforma, seja como parte de uma iniciativa própria.

As orientações da CSA para um modelo de código de trabalho identificam oito áreas temáticas fundamentais que deveriam ser incluídas em qualquer reforma laboral. Para cada uma delas são apresentadas várias propostas tendentes a atualizar e melhorar a legislação existente, reconhecer novos direitos e regulamentar novas formas de trabalhar e de organizar o trabalho, promovendo, assim, os direitos de trabalhadores e trabalhadoras.

A seguir, a síntese do conteúdo principal das orientações em cada um dos tópicos considerados fundamentais.

Contrato de trabalho

Uma reforma da lei trabalhista nos países da região deverá afirmar a necessidade de aplicar o direito do trabalho a todas as relações laborais de dependência.

Um primeiro problema que exige uma resposta clara é o atual ocultamento das relações de dependência por meio da celebração de contratos de serviços em regime de autonomia ou trabalho por conta própria. Diante dessa tradicional violação da proteção trabalhista, deve-se aplicar o princípio da *primazia da realidade*, segundo o qual, sempre que houver prestação de trabalho de forma subordinada em troca de salário, deverá ser aplicada a legislação trabalhista.

Outra forma de evasão do cumprimento do direito trabalhista por aqueles que verdadeiramente se beneficiam do trabalho alheio é por meio de cadeias de terceirizações (subcontratação, empresas fornecedoras de mão-de-obra etc.), especialmente importante nos nossos países nas cadeias de produção de empresas multinacionais. É indispensável que toda reforma laboral consagre uma responsabilidade solidária da empresa principal a respeito dos créditos trabalhistas que trabalhadores e trabalhadoras possam ter contra as empresas subcontratadas.

Quanto ao trabalho na *economia de plataformas*, deve-se presumir que existem relações de dependência quando um/a trabalhador/a realiza tarefas no âmbito de uma organização de maior porte que estabeleça as regras e esteja vinculada ao mercado.

Salário, proteção e sistemas de fixação

O salário deve ser concebido como toda vantagem econômica recebida pelo trabalhador em decorrência da realização de um trabalho para o empregador. Por ser um dos direitos fundamentais das pessoas que trabalham, deve estar adequadamente protegido (impenhorabilidade, descontos apenas quando autorizados por lei, e, em caso de falência da empresa, os créditos salariais devem ter preferência em relação aos demais credores). O Estado deve contar com um sistema de fixação de salários mínimos com ajustes periódicos que tenha força de lei e cuja determinação ocorra mediante consulta prévia e negociação com as organizações de trabalhadores e empregadores, no nível que for determinado (nacional ou setorial).

Atendendo a questões de igualdade, devem ser previstos mecanismos de não discriminação salarial de acordo com o princípio de salário igual por trabalho de igual valor.

Jornada de trabalho e organização do tempo de trabalho

O aumento de modalidades de trabalho flexibilizadas e desregulamentadas, como acontece nas plataformas digitais on-line (teletrabalho) e com o trabalho localizado (entrega



de mercadorias, transporte de passageiros), torna necessário reafirmar o princípio da limitação do tempo de trabalho, entendendo como jornada de trabalho todo o tempo durante o qual a pessoa está à disposição do empregador, aguardando receber uma tarefa ou instrução. O direito de desconexão daqueles que trabalham em empresas que usam plataformas deve ser reconhecido após o horário de trabalho e durante o descanso semanal e as férias.

Caso se admita a variação do horário diário, a organização média das horas de trabalho deverá implicar uma redução da duração total da jornada laboral, sem que isso signifique que o trabalhador esteja à disposição do chamado do empregador.

Direito a um ambiente seguro e saudável de trabalho

A saúde e a segurança no trabalho têm uma importância fundamental e imediata, pois os trabalhadores colocam em risco seu corpo e sua psique em diferentes proporções, de acordo com a natureza de sua atividade. Em qualquer caso, isso determina que o ambiente seguro e saudável no trabalho é um elemento chave.

A participação das organizações de trabalhadores/as é reconhecida no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para a formulação, implementação e reavaliação periódica da política nacional em matéria de segurança, saúde e ambiente do trabalho. O foco das ações normativas deve estar direcionado aos setores e grupos mais desfavorecidos e vulneráveis no mundo do trabalho (mulheres, jovens, migrantes, grupos étnicos, pessoas com necessidades especiais), bem como àqueles que atuam em setores terceirizados, no trabalho doméstico, rural, em maquilas ou em setores com alta incidência de acidentes ou com novos fenômenos decorrentes do trabalho na economia de plataformas (horários excessivos, estresse laboral e outros riscos).



Neste ponto, o estabelecimento de um princípio de responsabilidade solidária da empresa principal a respeito dos descumprimentos da terceirizada é de importância crucial.

Também é possível introduzir sanções penais aos empregadores ou seus representantes pela omissão na prevenção ou pela não adoção de medidas de segurança e proteção no trabalho de responsabilidade do empregador ou de seu representante.

Inspeção do trabalho

A função da inspeção do trabalho consiste na vigilância do cumprimento das normas trabalhistas por meio de tarefas de prevenção, formação, controle e sanção de descumprimentos de todas as empresas e em todos os elos das cadeias de produção.

A legislação a ser adotada deve estabelecer controles sobre as condições de trabalho, saúde, segurança, ambiente laboral e das instalações físicas, incluindo a prevenção e eliminação do assédio e da violência no trabalho.

Os serviços devem ser organizados por meio de sistemas públicos, com atenção especial ao profissionalismo das equipes de inspeção, no respeitante ao ingresso por concurso, à formação profissional e à regulamentação das condições de desempenho do trabalho (independência, autonomia técnica e funcional, e imparcialidade).

Liberdade sindical

A liberdade sindical compreende uma série de direitos, prerrogativas e garantias daqueles que exercem essa atividade. Não é possível enumerar a multiplicidade de significados que o termo possui, razão pela qual a melhor definição que

uma lei ou código trabalhista deve conter é afirmar, de maneira geral, que o direito à liberdade sindical é o direito de ter atividade sindical.

O princípio de autonomia das organizações sindicais perante o Estado, os empregadores e inclusive outras organizações sindicais é fundamental. A CSA concentrou-se justamente neste aspecto em sua proposta de fortalecimento e transformação das organizações sindicais.

É essencial entender e consagrar nas normas que a autonomia sindical é a liberdade que os sindicatos têm de decidir sobre seu número mínimo de integrantes, o modelo organizacional, sua estrutura, a forma de adotar decisões, o programa de ação e os marcos de aliança, sem nenhum tipo de interferência, controle ou regra por parte do Estado.

A proteção da atividade sindical compreende todos aqueles que exercem atividades sindicais e não apenas os dirigentes da organização, sendo nula toda ação do empregador que tenha como objetivo impedir ou prejudicar a atividade sindical; deve-se proteger especialmente o ativista contra a demissão, que é a maior discriminação que pode sofrer.

A organização sindical será estimulada por meio de facilidades, como, por exemplo, a retenção da contribuição sindical pelo empregador para depois repassá-la à organização, a concessão de tempo livre para o exercício da atividade sindical e a permissão de comunicações dentro da empresa, como, por exemplo, o uso de murais sindicais.

A igualdade real de gênero no exercício dos direitos sindicais deverá ser contemplada para alcançar uma participação equilibrada e proporcional no local de trabalho, bem como para derrubar as barreiras que as mulheres suportam para participar ativamente nos sindicatos.

Direito à greve

A regulamentação do direito à greve, seguindo o modelo do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, deve considerar como parte do conceito tanto as modalidades típicas (suspensão coletiva do trabalho) como as atípicas (greves intermitentes, ocupações de locais de trabalho, trabalho em ritmo lento e outras). No mesmo sentido, os sindicatos podem usar a greve estritamente para reclamar condições de trabalho, mas também para defender interesses profissionais de natureza social, econômica e cultural, desde que afetem as condições de vida do trabalhador e sua família, em sintonia com o conceito de *sindicalismo sociopolítico* próprio da CSA.

O Estado não poderá intervir na vida sindical por meio de controles administrativos, exigir quórum em assembleias ou impor restrições às majorias que tomam decisões, nem limitar o raio de ação das medidas sindicais, que podem abarcar não apenas o âmbito da empresa, mas também os níveis setorial e nacional.

Negociação coletiva

A melhor definição de negociação coletiva é aquela que expressa que a negociação é realizada entre uma ou várias organizações sindicais ou uma federação sindical e um ou vários empregadores ou uma organização de empregadores com o objetivo de estabelecer as condições de trabalho e emprego e os direitos e as obrigações entre as partes.

Ou seja, compreende tanto o estabelecimento das condições de trabalho como também os direitos e obrigações das partes: as organizações de trabalhadores e a empresa ou empresas que podem pactuar facilidades para o exercício da atividade sindical, a regulamentação dos serviços a serem mantidos durante uma greve, contribuições para a organização sindical à realização de atividades sociais, culturais etc.

Outro aspecto especialmente importante na América Latina é desestimar totalmente que um grupo de trabalhadores não sindicalizados possam celebrar um convênio coletivo: do lado dos trabalhadores, a parte signatária de um convênio coletivo é sempre um sindicato.

Também é muito relevante na América Latina garantir nas normas jurídicas que a negociação coletiva possa ser realizada em todos os níveis possíveis (seção de uma empresa, um estabelecimento, uma empresa, um conjunto de empresas, um setor ou ramo de atividade), pois em muitos países não se admitem as relações coletivas de trabalho (sindicatos, greve, negociação) no nível setorial ou de ramo, o que representa uma grave limitação da liberdade sindical.

O Estado deve promover a negociação coletiva pelos mecanismos arbitrados em cada país, e reconhecer o mencionado direito aos funcionários públicos sem nenhum tipo de limitação, salvo as permitidas pelo direito internacional do trabalho (polícia e forças armadas).

Há uma série de regras fundamentais que devem estar contidas em um projeto de reforma trabalhista que represente o interesse da proteção do trabalho:

- Para uma negociação coletiva de qualidade, é vital que seja reconhecido o direito das organizações sindicais de receber informações suficientes e relevantes.
- A função da negociação coletiva é melhorar as margens ou padrões legais dos quais os/as trabalhadores/as são titulares; por isso, essas condições de trabalho não poderão ser reduzidas por nenhum acordo individual ou coletivo, sendo considerados nulos, nessa parte, os que assim o fizerem.
- No caso de contradição entre dois convênios coletivos de níveis diferentes aplicáveis a um mesmo setor de atividade ou empresa, prevalecerá a norma que for mais favorável aos/às trabalhadores/as desse âmbito.

- Finalmente, quando o prazo das cláusulas de um convênio coletivo tiver expirado, as condições de trabalho pactuadas continuarão a ser aplicadas até que um novo convênio coletivo as substitua.

Sobre o autor

Hugo Barretto Ghione. Advogado especialista em Direito Trabalhista e Seguridade Social. É professor titular de grau 5 na Universidade da República e atual sub-secretário do Ministério do Trabalho e Seguridade Social do Uruguai. Possui uma ampla trajetória como consultor da OIT, é professor associado ao Centro Europeu e Latino-americano para o Diálogo Social, e membro da Academia Ibero-americana de Direito do Trabalho. Foi assessor parlamentar, assessor do MTSS entre 2015 e 2020 e assessor jurídico da CSA.

Friedrich-Ebert-Stiftung

Centro Regional Sindical

Gral. Arturo Baliñas 1145, Piso 8
Montevideu, Uruguai

Responsáveis

Dörte Wollrad
Diretora

Viviana Barreto
Diretora de Projetos

Coordenação de publicações

Jandira Dávila

Tradução e correção

Marise Carvalho

Desenho e diagramação

Cooperativa de Comunicación SUBTE

Mais informações:

➔ www.sindical.fes.de

Contato:

sindical@fes.de

